

**DISCRIMINACIÓN
LABORAL.**

**EL CASO SINGULAR
DEL PUEBLO GITANO**



Discriminación laboral.

El caso singular
del Pueblo Gitano





Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada
CC BY-NC-ND

DISCRIMINACIÓN LABORAL. EL CASO SINGULAR DEL PUEBLO GITANO

Autoría

Asociación Juristas Gitanos
Emilio Israel Cortés Santiago
Antonio Amador Utrera

Edición

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad

Dirección

Salomé Cuesta Valera

Coordinación

María Rosa Cerdá Hernández

Diseño y maquetación

Luz Mérida García



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

**VICERECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

ÍNDICE

I. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

Emilio Israel Cortés Santiago

1. El principio de igualdad.
2. Estereotipos y prejuicios.
3. Concepto de discriminación.
4. Discriminación en el ámbito laboral.
5. Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

II. FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

Emilio Israel Cortés Santiago

1. Tipos de discriminación laboral.
2. Discriminación racial y xenofobia.
 - 2.1. Antigitanismo.
 - 2.2. Islamofobia.
 - 2.3. Antisemitismo.
3. Discriminación contra la mujer.
4. LGTBIfobia.
5. Discapacidad.
6. Aporofobia.
7. Edadismo.
8. Discriminación religiosa.

III. INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Antonio Amador Utrera

1. Introducción al Compliance.
2. La importancia de la implantación del compliance en las empresas españolas.
3. El Compliance como método de prevención de la discriminación.
4. El Compliance Officer como instrumento de protección ante la discriminación.

IV. ANTIGITANISMO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA EL PUEBLO GITANO

Emilio Israel Cortés Santiago

1. Llegada del Pueblo Gitano a España.
2. Primeras persecuciones y su estrecha conexión con el ámbito laboral.
 - 2.1. Pragmática de 1499.
 - 2.2. La Gran Redada.
 - 2.3. Control abusivo de la actividad comercial de la población gitana.
 - 2.4. La esclavitud de los Roma.
3. Origen y evolución del antigitanismo.
 - 3.1. Antigitanismo original.
 - 3.2. Antigitanismo contemporáneo.
4. Efectos y evidencias del antigitanismo contemporáneo.
 - 4.1. En la sociedad.
 - 4.2. En las instituciones públicas.
 - 4.3. En el Pueblo Gitano.

BIBLIOGRAFÍA

AUTORÍA

Emilio Israel Cortés Santiago. Licenciado en Derecho y Máster en RRHH. Director ejecutivo y responsable de comunicación de la Asociación de Juristas Gitanos. Ha trabajado durante 6 años en el ámbito social, en diferentes organizaciones gitanas, como gestor de proyectos sociales y formador. Ha estado vinculado por 8 años a la Administración Pública, primero como asesor técnico del Ayuntamiento de Alicante -en el área de Acción Social-, luego como asesor en el Gabinete de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana. Dirige el programa de Gestión e Innovación de Organizaciones Sociales de Fundeun, en la Universidad de Alicante.

Isaac Motos Pérez. Licenciado en Filosofía y Doctorando por la Universidad de Murcia. Diplomado en Estudios Avanzados en la Especialidad de Historia del Pensamiento Ético y Político. Asesor del área de historia de la Fundación Instituto de Cultura Gitana. Articulista colaborador en distintos medios electrónicos y revistas especializadas. Corredactor de la Guía de Recursos contra el Antigitanismo (de la Federación de Asociaciones Gitanas de la Comunitat Valenciana).

BLOQUE I. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

Emilio Israel Cortés Santiago

1. El principio de igualdad.

La diversidad constituye un rasgo identitario del ser humano que conviene valorar, respetar y salvaguardar. El origen, la nacionalidad, la lengua, la cultura, el aspecto físico, la edad, el sexo, la orientación sexual, la ideología, la religión o la condición socioeconómica son solo algunas de las muchas características que nos singularizan y nos distinguen a unos de otros.

Esta diversidad obtiene su reconocimiento y encaje en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y se concreta en los principios de libertad, igualdad y solidaridad, que son a su vez tanto el fundamento de los derechos civiles y políticos como de los económicos, sociales y culturales.

En concreto, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** establece en su artículo 1 que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. Siguiendo esta dirección, la **Constitución Española** reconoce la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (artículo 1)¹, y como un derecho fundamental (artículo 14)² al afirmar que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”*.

Según establece el propio Tribunal Constitucional en numerosas sentencias³, el principio de igualdad incluye la distinción de dos planos distintos: por un lado, el **derecho a la igualdad de trato** que supone la exigencia de un tratamiento igual; y, por otro lado, el **derecho a la no discriminación** que conlleva la prohibición expresa de determinados criterios de diferenciación, personales o sociales, que generan situaciones injustas de exclusión.

Así por ejemplo, conforme señala el citado **artículo 14 CE**, estaría expresamente prohibida la negativa a la contratación de una persona, su despido o cualquier tratamiento discriminatorio por razón del lugar de nacimiento, la raza u origen étnico, el sexo, la religión, la opinión o ideología de dicha persona, o por cualquier otra circunstancia personal o social de carácter

¹ *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado”*.

² *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

³ STC 8/1981, de 30 de marzo; 10/1981, de 6 de abril; 22/1981, de 2 de julio; 23/1981, de 10 de julio; 49/1982, de 14 de julio; 81/1982, de 21 de diciembre; 34/1984, de 9 de marzo; 166/1986, de 19 de diciembre; 114/1987, de 6 de julio; 116/1987, de 7 de julio; 123/1987, de 15 de julio; 128/1987, de 16 de julio; y 209/1988, de 10 de noviembre. Entre otras.

arbitrario. Un comportamiento semejante en el lugar de trabajo, tal como se verá más adelante, podría llegar a constituir un delito.

De forma complementaria a la igualdad formal que prevé este precepto, el **artículo 9.2 CE** establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad entre individuos sea real y efectiva. Es inequívoca la voluntad del constituyente de no reducir este principio al plano meramente formal y alcanzar el plano material en todas sus implicaciones (Pérez-Luño, 1987).

El principio de igualdad se aplica entre individuos que parten de circunstancias equivalentes y no impide, sin embargo, el trato diferenciado entre quienes se encuentran en situación de desigualdad. Por ejemplo, como sabemos, la ley protege en mayor medida a un menor de edad que a un adulto, y permite a un adulto lo que se prohíbe a un menor. Ahora bien, como apunta Rey (2011, p.168), *“la igualdad no puede entenderse como una obligación de que todos los individuos sean tratados exactamente de la misma manera, ni tampoco que se permita toda diferenciación, pues se disolvería la idea de igualdad”*.

El derecho a la igualdad de oportunidades y trato y a no sufrir discriminación es clave para el disfrute de los demás derechos, los cuales sólo cobran sentido cuando se garantiza la plena igualdad entre la ciudadanía. O dicho de otro modo, igualdad y no discriminación son, junto al derecho a la dignidad de la persona, esenciales para la construcción de una sociedad más justa.

El principio de igualdad abarca por tanto:

- a) **El derecho a la igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley.** Esto implica que la ley es igual para todas las personas y no se puede discriminar sin justificación a nadie, lo que vincula específicamente al legislador en su labor normativa. Esta exigencia se extiende a todos los poderes del Estado.
- b) **El derecho a la igualdad de oportunidades y a no ser discriminado,** es decir, a la igualdad real y efectiva que apunta el mencionado artículo 9.2 CE. En base a esto, se insta a los poderes públicos a procurar para todos los miembros de una determinada sociedad *“las mismas condiciones de participación en la competición de la vida política, económica, cultural y social”* (Bobbio, 1993). No solo eso, sino que se exige además la adopción de medidas orientadas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan que los individuos compitan en condiciones de igualdad (Barranco, 2011). No obstante, tal como apunta Rey (2011), el alcance de este derecho está supeditado

a la disponibilidad financiera y técnica del país, a la voluntad política y a la determinación de los grupos sociales susceptibles de ser beneficiarios de las políticas de igualdad, que depende también de la decisión de los poderes públicos⁴.

- c) **Prohibición de discriminación.** La prohibición de discriminación por los motivos recogidos de forma expresa en el artículo 14 CE se dirige a proteger a individuos y grupos sociales que histórica y culturalmente han sufrido discriminación, para conceder a estas mismas minorías en desventaja la protección que merecen frente al hecho discriminatorio. Esta prohibición de discriminación, a diferencia del caso anterior, no depende de la disponibilidad financiera y técnica del Estado, ni de la voluntad política, ni tampoco puede extenderse a cualquier grupo social, sino solo a aquellos que hayan sido víctimas de una profunda y arraigada discriminación histórica (Rey, 2011).

Unido a los conceptos de igualdad y no discriminación, el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral implica que cada persona trabajadora ha de disfrutar de las mismas oportunidades a la hora de acceder y permanecer en un puesto de trabajo, lo que supone la prohibición del trato diferenciado entre el personal empleado sin una justificación razonable y objetiva, así como el deber de revocar cualquier impedimento que obstaculice el ejercicio de dicho derecho. Esta vertiente material del derecho a la igualdad ampara y legitima el uso de medidas de acción positiva en favor de colectivos especialmente vulnerables promovidas en el sector público como en el privado. Por ejemplo, el establecimiento de cuotas para el acceso a la función pública o a empresas de más de 50 trabajadores de personas con diversidad funcional (STC 264/1994, de 3 de octubre).

La legislación no ignora el hecho de que haya personas con especiales dificultades para el acceso y el mantenimiento de empleo⁵. La anterior Ley de Empleo de 2015⁶, ahora derogada, contenía en su artículo 30 el concepto de “colectivos prioritarios” para referirse a “colectivos con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes”.

⁴ Por ejemplo, hace algunos años las familias con tres hijos o menos no tenían la consideración de familia numerosa y no accedían a los beneficios de los que disponían las familias con cuatro hijos o más que sí recibían esta calificación. Sin embargo en la actualidad el criterio ha cambiado y las familias con tres hijos son consideradas familias numerosas y merecedoras de ciertos beneficios. Dichos beneficios varían según la disponibilidad financiera y técnica del Estado, y de la voluntad del gobierno.

⁵ La Ley Básica de Empleo de 1980 llegó a regular la posibilidad de adoptar programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores con dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

⁶ Real Decreto Legislativo 3/2015, de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11431-consolidado.pdf>

La nueva Ley de Empleo de 2023⁷ incluye un capítulo (Capítulo V) dedicado a los “colectivos de atención prioritaria para la política de empleo”, donde amplía considerablemente tanto su regulación como los grupos que precisan dicha atención prioritaria: “las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales” (art. 50 LE).

2. Estereotipos y prejuicios.

Para comprender mejor el hecho discriminatorio, sus formas de manifestación y su eventual calificación como infracción o delito, además del concepto de discriminación, es esencial distinguir los conceptos de estereotipo y prejuicio y conocer la relación que existe entre ellos.

El **estereotipo** es “*una imagen o idea -simplificada o generalizada- aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable*” (Real Academia Española, primera acepción). Abarca un conjunto de ideas o creencias consensuadas -conscientes, por tanto- sobre las características de un colectivo particular (Gaertner, 1973), que ayudan a procesar la información sobre ese colectivo o sus miembros, pudiendo ser éstas tanto positivas como negativas.

En base a lo anterior, puede afirmarse que los estereotipos son patrones sociales, aprendidos a lo largo del proceso de socialización de los individuos, que pueden resultar muy útiles para comprender el mundo de manera simplificada, ordenada, coherente y facilitar además las relaciones entre individuos sin necesidad de conocer la personalidad individual (Tajfel, 1984).

⁷ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 01/03/2023). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

Por ejemplo, son bastante populares los estereotipos sobre determinadas profesiones y oficios, muy comunes en libros y cuadernos para colorear infantiles: un cocinero con bigote, delantal y gorro alto; una doctora sonriente con bata blanca y su estetoscopio al cuello; o un científico de pelo blanco y alborotado, amplias gafas y una probeta en mano; una jueza de ceño fruncido, con su respectiva toga oscura y el mazo en la mano.

Los estereotipos pueden ser tanto positivos como negativos, pero no entrañan ningún riesgo siempre y cuando se entienda que no son más que generalizaciones que no se corresponden con la realidad concreta. Sin embargo, los estereotipos se convierten en un problema cuando sustituyen o impiden conocer la realidad, transformándose entonces en prejuicios. De hecho, los estereotipos generan prejuicios.

El **prejuicio** es la opinión y actitud previa, generalmente negativa, que se forma sobre un grupo social o individuo percibida como miembro de ese grupo (Montes, 2008), en base a una información y experiencia mínimas o inexistentes (Moskowitz, 1993). Además, El prejuicio incluye, como consecuencia de esa idea preconcebida, un sentimiento de miedo, rechazo, desprecio y hostilidad hacia ese colectivo o persona (Allport, 1954).

Los prejuicios pueden distorsionar la percepción de la realidad, conduciendo a decisiones injustas y perjudiciales para quienes son juzgados, aunque en algunas ocasiones también pueden provocar la aprobación previa y un trato preferencial. Por ejemplo, se puede juzgar a una persona de 40 años como más capaz y responsable que a un joven de 25 años por el simple hecho de ser de más edad y sin conocer realmente a ninguno de los dos para justificar esa opinión.

Se pueden identificar prejuicios sociales, culturales, religiosos, sexuales o raciales que son el fundamento y causa de formas de discriminación tan comunes como el racismo, la xenofobia, el antigitanismo, el antisemitismo, la homofobia, la discafofia, la aporofobia y otras conductas discriminatorias que, en su versión más lesiva, podrían ser sancionables e incluso constitutivas de delito. La discriminación es, podría decirse, la manifestación externa del prejuicio.

Los prejuicios, como los estereotipos, se reciben a través de la cultura del lugar donde vivimos o del entorno familiar, y se intensifican o se moderan según el contexto sociopolítico en el que se dan y cuáles sean las medidas públicas que se adopten para contenerlos -o promoverlos, como sucede en casos de racismo institucional y estructural-. Es decir, los prejuicios se aprenden, nadie nace con ellos. Si bien no es una tarea sencilla, los prejuicios pueden -y deben- combatirse desde las instituciones públicas:

- a) difundiendo información veraz sobre los colectivos perjudicados que permita evidenciar el error que subyace al prejuicio, formando al personal de la administración pública y educando en las escuelas desde la edad más temprana;
- b) fomentado la convivencia y el conocimiento mutuo entre distintos grupos sociales;
- c) dotándose de un régimen sancionador del hecho discriminatorio más contundente y taxativo.

Figura 1. Relación entre estereotipo, prejuicio, discriminación y delito de odio.



3. Concepto de discriminación.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define “**discriminar**” como “*dar un trato desigual o de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, sexuales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.*” (segunda acepción). Esta noción, de una evidente carga negativa, implica la desvalorización y el trato injusto hacia otra persona por concurrir en ésta determinadas características personales.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas [Resolución 2106 (XX), del 21 de diciembre de 1965], en su artículo 1, completa este concepto de discriminación añadiendo que el trato desigual ha de tener “*por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad (de las diversidades) de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, civil, familiar, o en cualquier otra esfera*”.

A tenor de esta definición, se pueden distinguir varios elementos que han de confluír para hablar de discriminación:

- Que exista un trato diferenciado a una persona o colectivo.
- Que esta persona o grupo social sufra tal trato diferenciado por causa de unas características específicas, sociales o personales.
- Que tal trato diferenciado tenga como objeto o resultado final la limitación o anulación del reconocimiento y goce de sus derechos fundamentales en cualquier ámbito de su vida.

En otro orden de ideas, el hecho discriminatorio es un fenómeno multicausal que obedece, fundamentalmente, a factores socioculturales y políticos, y conduce a la desvalorización de la persona que es diferente, quien es considerada como inferior. La negación o falta de reconocimiento del otro tiene su base en prejuicios y estereotipos sobre esa persona o grupo de personas, los cuales se transmiten fundamentalmente a través de la cultura.

La discriminación puede darse de forma **intencionada**, consciente y en base a prejuicios personales, o de forma **no intencionada**. Y puede manifestarse de manera **directa** y patente, o de manera **indirecta** y encubierta, bajo la máscara de una medida, práctica, conducta o argumento aparentemente neutros e incluso favorables, pero que, objetivamente, resultan perjudiciales aun cuando hubo voluntad de ocasionar ningún perjuicio.

Por último, la discriminación también puede categorizarse como **individual**, esto es, cuando se da como consecuencia de la interacción directa entre individuos, o **grupal** cuando se produce entre grupos sociales.

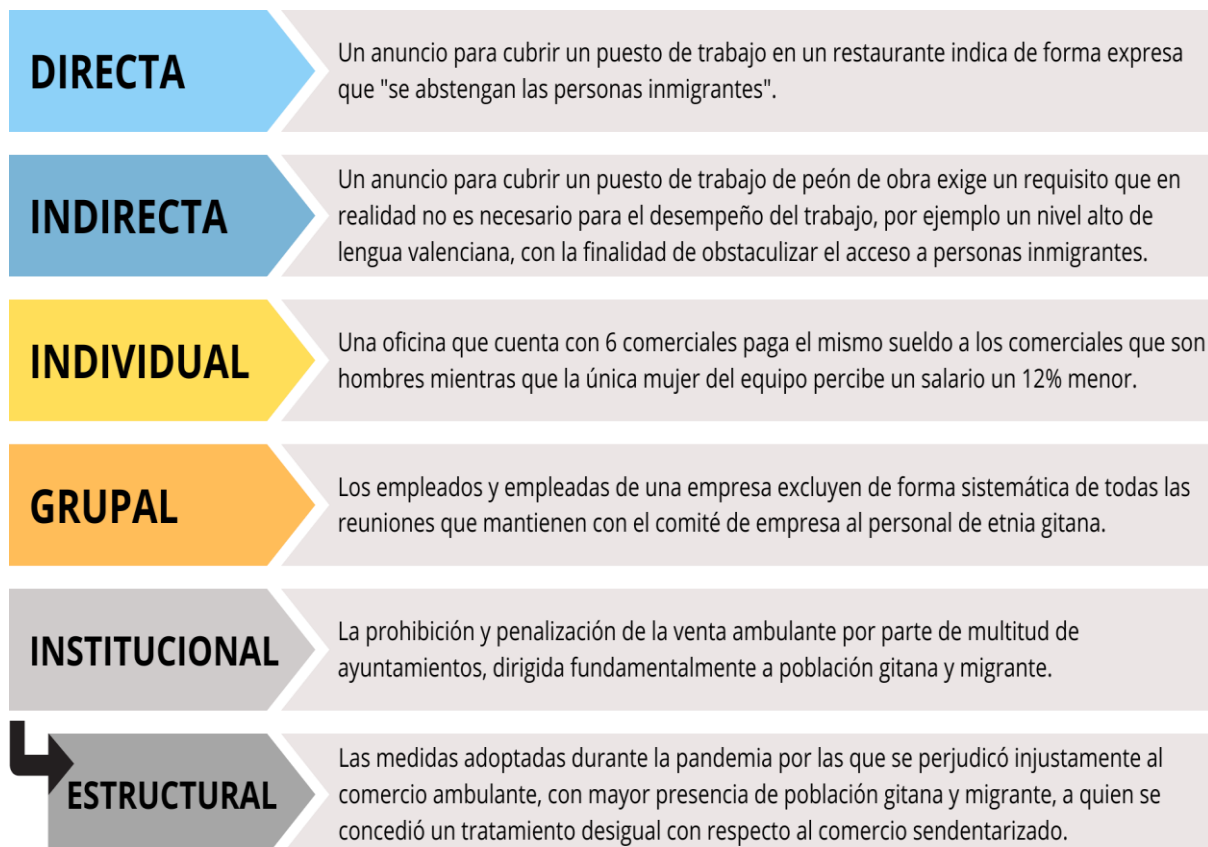
La forma de discriminación más grave, por su enorme impacto social y la indefensión que genera en las víctimas, es la **institucional**. Las instituciones públicas pueden originar, consolidar, extender e incluso legitimar la discriminación a través de su sistema político, sus políticas directas o indirectas o la influencia de determinadas ideologías discriminatorias.

Ejemplos históricos de esta categoría son la exclusión de las mujeres para el ejercicio del derecho al voto o el racismo institucional bajo el régimen nazi que causó la muerte de millones de personas por la sola razón de ser diferentes y, en consecuencia, inferiores. También lo es la persecución sufrida por el Pueblo Gitano en España, prolongada durante más de cinco siglos y que ha producido eventos realmente dramáticos y terroríficos como la *Gran Redada* de 1749, el primer intento de genocidio organizado contra los gitanos (Martínez, 2014).

Con la participación y complicidad de los poderes públicos, el hecho discriminatorio se inculca en la sociedad hasta convertirlo en un elemento cultural más y se extiende a todos los ámbitos de la vida sin excepción. De este modo se da lugar a un modelo de discriminación **estructural** o **sistémica**, que supone la “reiteración de dinámicas sociales que llevan a la persistencia de estructuras de subordinación -de una minoría particular al grupo dominante- y resultados sistemáticamente desventajosos para ciertos colectivos, incluso en ausencia de motivos discriminatorios explícitos amparados por el derecho” (Añón, 2013).

Luego, la discriminación estructural se manifiesta a veces de forma muy evidente y sin ambages y, en otras ocasiones, se exterioriza a través de patrones ocultos, tradiciones culturales y reglas sociales discriminatorias que la hacen casi imperceptible hasta el punto de negarse su existencia. Sin embargo, es fácil demostrar su pervivencia a través de los datos en el ámbito político, judicial, económico, educativo, laboral o sanitario, que revelan la desigualdad, resultado de la misma, entre determinados colectivos minoritarios y el resto de la sociedad (Hernández, García y Gehrig, 2019).

Figura 2. Tipos de discriminación y ejemplos.



4. Discriminación en el ámbito laboral.

La globalización y la apertura de fronteras, así como la mejora de las comunicaciones y las nuevas tecnologías, han propiciado una oferta laboral más amplia y competitiva y ha generado, a su vez, espacios de trabajo más heterogéneos donde confluyen culturas y nacionalidades diferentes. Desde una perspectiva estrictamente empresarial esto supone una oportunidad pero también un reto.

Una correcta gestión de la diversidad en el ámbito laboral puede suponer un salto cualitativo y económico en la producción y proyección de la empresa, mientras que una gestión ineficiente puede conllevar a un ambiente laboral tóxico, la pérdida de talento y a peores resultados en la cuenta de beneficios, tal como se estudiará en el bloque V.

Además de la motivación económica, la gestión de los recursos humanos que respeta y pone en valor las diferencias entre el personal puede transmitir los valores y el compromiso social de la empresa mejor que ningún otro medio. Sea como sea, nadie puede eludir su obligación de respetar y hacer cumplir las prescripciones legales en materia de discriminación en su respectivo espacio de trabajo.

Las personas trabajadoras, por tanto, tienen derecho a la igualdad de trato en cuanto a contratación, condiciones de trabajo, promoción, remuneración, acceso a la formación profesional, pensiones de jubilación y despido. El principio de igualdad en el ámbito laboral tiene su reflejo en el **Estatuto de los Trabajadores** en su artículo 4.2.c), donde se establece que en la relación de trabajo las personas trabajadoras tienen derecho “a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razones de sexo, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”. La prohibición de discriminación se amplía por razón de discapacidad “siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”. Y de forma expresa se impone en su artículo 28 la obligación empresarial de respetar las mismas condiciones salariales a un mismo trabajo, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

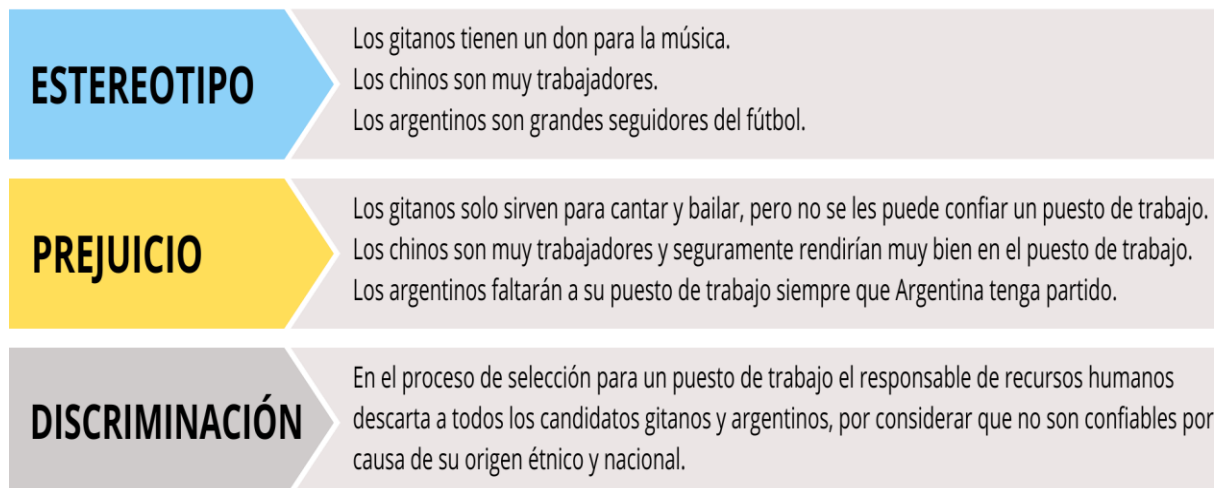
La **Ley de Empleo** también recoge, en su artículo 5.a), los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional, prohibiendo el trato discriminatorio por motivo “de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social”.

De este modo, las decisiones empresariales -como un despido- y los acuerdos colectivos o individuales que incurran en una de las causas de discriminación prohibidas son nulos y quedan sin efectos. Además, tal como establece la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, pueden aplicarse sanciones que variarán de acuerdo con la gravedad de la infracción.

En el caso de que persista la decisión o conducta discriminatoria grave en el empleo y no se restablezca la situación de igualdad tras el requerimiento o sanción administrativa, con la consiguiente reparación de daños económicos, podría incurrirse en un delito de discriminación en el ámbito laboral previsto en el **artículo 314 CP** castigado con pena de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 12 a 24 meses.

En 2022 se aprobó la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, norma que contiene importantes novedades sobre igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, tal como se verá en el siguiente apartado.

Figura 3. Ejemplos de estereotipos, prejuicios y discriminación en un proceso de selección de personal.



5. Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación⁸.

En 2022 se aprobó la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, norma que tal como reza su exposición de motivos se presenta como *“una ley de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir”*.

Esta norma viene a completar la trasposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, que seguía pendiente, y se presenta con un doble objetivo: “prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador”, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general.

Se define como una ley garantista, que aborda la tutela y reparación de las víctimas de todo tipo de discriminación mediante el establecimiento de sanciones administrativas que, según el tipo de infracción y de acuerdo con determinados criterios descritos, puede derivar en multas de entre 300 y 500.000 euros.

La norma incluye novedades como la creación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación -aunque aún no se ha creado-, que será un organismo independiente y unipersonal con competencias sancionadoras y capacidad para investigar de oficio o a instancia de parte la existencia de posibles situaciones de discriminación. Incorpora además nuevos conceptos como la discriminación directa e indirecta, la discriminación múltiple, las represalias discriminatorias, la discriminación por asociación o error, la instrucción de discriminar y el acoso discriminatorio.

En el ámbito laboral esta ley incluye algunas previsiones destacables:

- a) Se prohíbe la limitación, segregación o exclusión por causas discriminatorias en el acceso al empleo por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección, la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.
- b) Se entiende que son discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta. Por ejemplo, imponer como requisito en un proceso de selección el esfuerzo físico o

⁸ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. «BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2022. Referencia: BOE-A-2022-11589 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

cualquier otro que sea predominante de un género, sin que tenga relación con el desempeño laboral.

- c) En los procesos de selección a un puesto de trabajo se prohíben las preguntas relacionadas con la salud de las personas que aspiran a dicho empleo.
- d) Se permite el establecimiento de medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Se incluye aquí toda medida destinada a compensar la desventaja que afecta a los colectivos más vulnerables por causa de los prejuicios y la discriminación que sufren, a prevenir y eliminar dicha discriminación existente en el lugar de trabajo y a promover la igualdad de oportunidades entre el personal contratado.
- e) Empresa y representación legal de trabajadores han de velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Para ello, se exige la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para la detección, la adopción de medidas preventivas y la articulación de mecanismos para el cese de las situaciones discriminatorias, cuyo incumplimiento da lugar a responsabilidades administrativas y, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan ocasionarse.
- f) Asimismo, los daños causados habrán de ser reparados mediante indemnización y restitución de la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible.
- g) Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que sean discriminatorios o causen situaciones de discriminación.
- h) La carga de la prueba, que habitualmente recae sobre la parte demandante o denunciante, se invierte. Es decir, cuando la parte alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponde a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

BLOQUE II. Formas de discriminación en el ámbito laboral.

Emilio Israel Cortés Santiago

1. Tipos de discriminación laboral.

Se considera discriminación laboral todo trato diferente que recibe la persona trabajadora dentro de una empresa con respecto al resto de personal por razones que nada tienen que ver con el desempeño laboral.

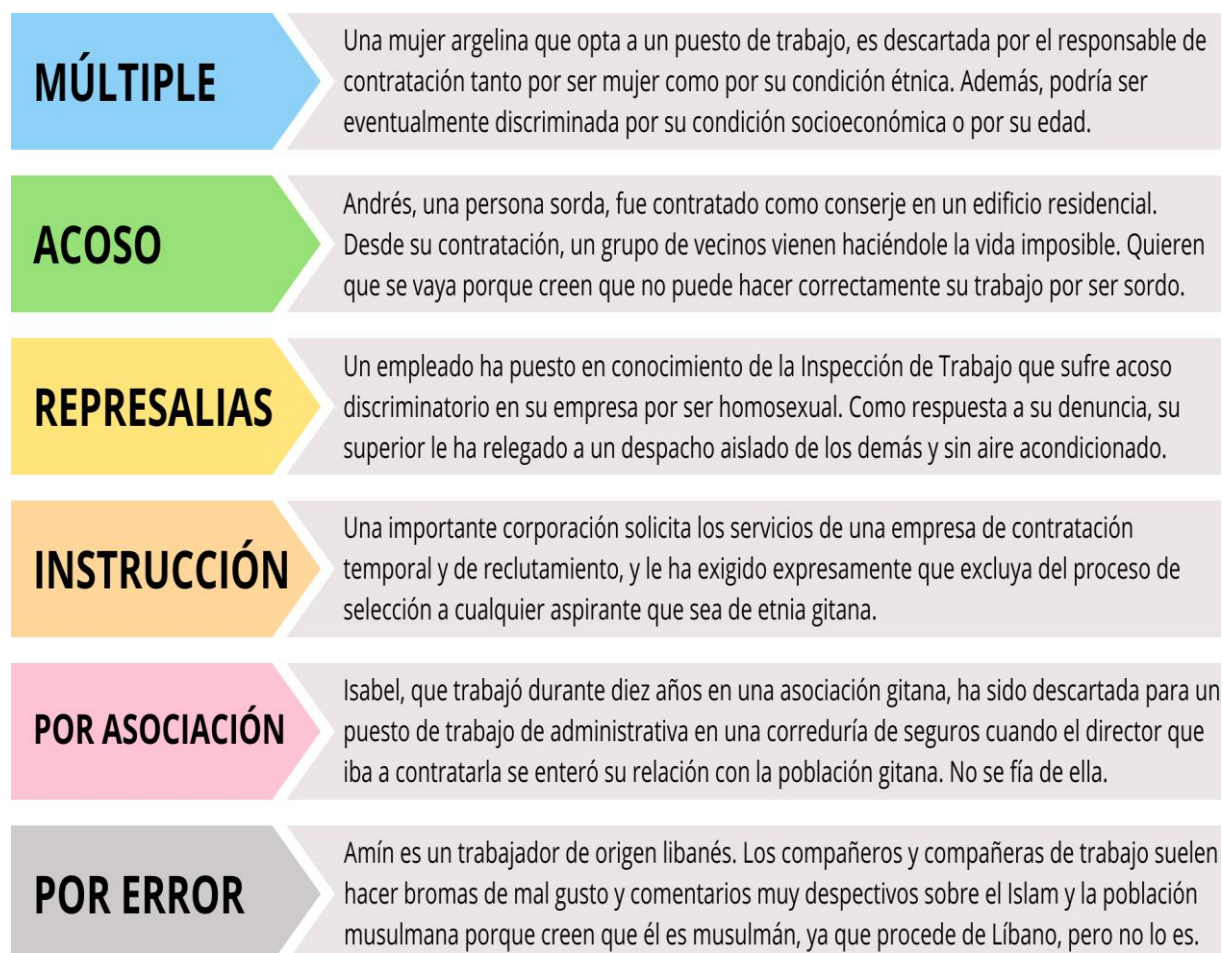
La nacionalidad o la etnia, la religión, las creencias o la ideología, el sexo, la identidad de género o la orientación sexual, la condición socioeconómica, la discapacidad o la enfermedad, e incluso la edad pueden ser causas de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con la protección que concede la ley a los colectivos más vulnerables. Cada una de estas causas dan lugar a una forma de discriminación específica que serán estudiadas a continuación. Ahora bien, tal como se avanzó en el bloque temático anterior, no toda discriminación es sancionable o punible, sino aquella que prevé expresamente la ley, de la misma manera que tampoco se protege a cualquier grupo social, sino únicamente a aquellos que han sido objeto de persecución y discriminación histórica. Esto no significa que esas conductas lesivas queden impunes, solo que habría que enmarcarlas en otro tipo de infracciones o delitos al margen de la protección del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación.

La nueva Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación recoge tanto la discriminación directa como la indirecta, e introduce además otros tipos de discriminación en el ámbito laboral según la forma en la que ésta se manifiesta:

- a)** Discriminación múltiple. Se produce cuando confluyen de forma sumatoria distintas razones discriminatorias a la vez contra una misma persona. Es, por tanto, una forma de discriminación más grave y sitúa a la víctima en una posición de mayor vulnerabilidad.
- b)** Acoso discriminatorio. Se intimida de forma continuada a una persona con la intención de causarle daño moral y una humillación, con el propósito de provocar su renuncia al puesto de trabajo.
- c)** Persecución y represalias discriminatorias. Se da cuando la persona que denuncia una situación de discriminación sufre consecuencias negativas por parte de la empresa, de sus superiores o de cualquier otra persona compañera de trabajo precisamente por el hecho de haber denunciado.

- d) Instrucción de discriminar. Se incita o se ordena a otra persona o empresa a discriminar a un tercero.
- e) Discriminación por asociación. En este caso, la víctima sufre discriminación por su relación, del tipo que sea, con otra persona o colectivo que también es discriminado por sus características particulares.
- f) Discriminación por error. La situación discriminatoria se produce en el entorno laboral cuando se cree, por error, que la víctima a quien se discrimina pertenece o está asociada a un determinado colectivo, a pesar de que no sea así.

Figura 1. Tipos de discriminación. Ejemplos.



2. Discriminación racial y xenofobia.

La **xenofobia** hace referencia al odio, al miedo y al rechazo hacia las personas extranjeras por su pertenencia a una cultura o nacionalidad concreta. La Organización Internacional de las Migraciones (2006) añade, además, que ese desprecio al extranjero se basa en su condición de “*extraño a la identidad de la comunidad, de la sociedad o del país*” (p. 81). Rechazar la contratación de personas inmigrantes, negarle su promoción o atribuirle peores condiciones de trabajo que al resto de personal de la empresa, por el simple hecho de su origen nacional, sería un ejemplo de discriminación por xenofobia en el ámbito laboral.

En cambio, el **racismo** es una forma de discriminación basada en los prejuicios raciales y sostiene la idea de que una determinada raza es superior a otra. El racismo, por tanto, puede considerarse una manifestación más específica de xenofobia (ACNUR, 2009). Por ejemplo, despedir a una persona de etnia gitana o someterla a una situación de acoso para forzar su renuncia después de haber descubierto su condición racial.

En ocasiones se suele confundir xenofobia y racismo, pero son formas de discriminación diferentes. La xenofobia es una ideología que incluye el rechazo de identidades culturales diferentes a las propias, en un sentido amplio. La persona xenófoba desprecia o teme a quien es extranjero, no por su raza o su color, sino por ser ajeno a su cultura propia. A diferencia del racismo, la xenofobia acepta a inmigrantes y extranjeros siempre que se satisfaga su asimilación social y cultural (Blanco, 2001).

La discriminación racial puede manifestarse de formas distintas:

- El **racismo aversivo** es una forma sutil de racismo utilizada por personas que se oponen abiertamente al racismo y a actuaciones racistas pero que, sin embargo, mantienen el distanciamiento, la falta de empatía o la indiferencia hacia determinados grupos sociales.
- El **racismo etnocentrista o cultural** es el que se estima la superioridad cultural de un grupo sobre otro. El sector dominante percibe al resto como una amenaza y considera que los demás deben someterse a él, rechazando las costumbres, lengua, religión o cultura de los demás.
- El **racismo biológico** es el tipo de racismo menos tolerante. Se basa en la creencia de la superioridad de una raza sobre otra. Lo ocurrido durante el régimen nazi es un claro ejemplo de este tipo de racismo y su capacidad de devastación.

- El **racismo institucional** se podría definir como un conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que dañan a los grupos racializados y les impiden alcanzar el mismo estatus e igualdad que el resto de la ciudadanía (Aguilar y Buraschi, 2021). Esta forma de racismo suele tener un firme arraigo histórico que conlleva, en ocasiones, a su aceptación como parte de la cultura general y su normalización tanto para el agresor como para la víctima.

Resumiendo, la xenofobia posee un contenido mucho más amplio y está más conectada con el miedo a lo desconocido. El racismo se centra, sin embargo, en la raza o el color de piel. Antigitanismo, antisemitismo o islamofobia son tipos específicos de xenofobia y racismo.

2.1. Antigitanismo.

El término **antigitanismo** fue incorporado en el léxico institucional en las resoluciones del Parlamento Europeo en 2005¹, cuando se adoptó por primera vez legislación específica contra la discriminación de base étnica (Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de la población romaní en la Unión Europea, 2005).

Más tarde se incluyó en la agenda política a través de la Recomendación nº 13, de 24 de junio de 2001, de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa (p. 4), donde se define como:

“(...) una forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso del miedo, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante”.

El racismo contra el Pueblo Gitano tiene un arraigo de más de cinco siglos en Europa. En España, siguiendo el ejemplo de otros Estados europeos, se aprobaron entre 1499 y 1783 una sucesión de leyes encaminadas a erradicar la identidad y los símbolos culturales de los gitanos, provocando la criminalización y la exclusión social de la comunidad gitana desde entonces hasta nuestros días. Ya en el siglo XX, se estima que el régimen nazi pudo exterminar hasta un millón de gitanos, aproximadamente el 75% de la población gitana de entonces (Sierra, 2020).

¹ Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de reforzar el Marco de la Unión de Estrategias Nacionales de Inclusión de los Gitanos para el período posterior a 2020 y de intensificar la lucha contra el antigitanismo (2019/2509(RSP)).

En la actualidad, el antigitanismo es una forma de racismo estructural que incide en todos los ámbitos de la vida pública y es la causa de la situación de exclusión y desigualdad que sufre la población gitana. El propio Consejo de Europa, consciente de la necesidad de combatir esta realidad, viene recomendando a los países europeos la incorporación del antigitanismo como delito a sus respectivos ordenamientos jurídicos². En base a esta recomendación, España ha incorporado al Código Penal, de forma expresa, el antigitanismo como causa de discriminación en la constitución de los delitos de odio.

2.2. Islamofobia.

El término **islamofobia** describe el temor y los prejuicios hacia el Islam y personas que pertenezcan a la fe musulmana, pudiendo manifestarse a través de la exclusión, la discriminación e incluso la violencia. Esta forma de discriminación se extiende también a quien o a lo que esté relacionado con ellos (Extracto del informe del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, diciembre de 2006).

Es decir, hay personas que sin ser musulmanas sufren islamofobia por pertenecer a un país tradicionalmente islámico, por presentar unos rasgos físicos que los relaciona con uno de estos Estados o simplemente por defender o apoyar los valores musulmanes o la libertad religiosa de los creyentes del Islam.

En España, país de amplia relación histórica con el pueblo musulmán, se llegó a expulsar a más de 270.000 moriscos (Lapeyre, 2011).

La aversión hacia la religión islámica es una forma de discriminación clásica, que ha repuntado considerablemente en las últimas dos décadas como consecuencia del terrorismo yihadista (Ministerio de Defensa, 2011)³, el fenómeno migratorio en el Mediterráneo y la crisis de refugiados en Siria⁴.

² Recomendación del Consejo de 12 de marzo de 2021 sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana. «DOUE» núm. 93, de 19 de marzo de 2021, párrafo 14.

³ Ministerio de Defensa (2011). LA INFLUENCIA SOCIAL DEL ISLAM EN LA UNIÓN EUROPEA. Monografías del CESEDEN.

⁴ Según el Informe de 2019 del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, a finales de 2018 unos 70 millones de personas se vieron obligadas a dejar sus hogares, consecuencia de los conflictos y violencia, de ese número, 25'9 eran refugiados. En 2018 llegaron a España 20.457 refugiados.

2.3. Antisemitismo.

El **antisemitismo** supone el odio, la aversión y la hostilidad hacia los judíos. Es una forma de discriminación específica hacia la comunidad judía basada en una combinación de prejuicios raciales, religiosos y culturales e ideas negativas sobre ésta. No obstante, afecta también a personas que no son judías -como las nacidas en el Estado de Israel- y se extiende a sus bienes, a sus instituciones y a sus lugares de culto (Alianza Internacional para el Recuerdo del Holocausto, 2016). El antisemitismo está recogido expresamente en nuestro Código Penal (artículos 22.4 y 510 CP).

La discriminación contra el pueblo hebreo no es reciente, sino que tiene siglos de historia tras de sí. En el año 70 d.C. Tito, el emperador romano, ocupó Jerusalén provocando la dispersión de este pueblo por la cuenca del Mediterráneo, siendo además vendidos como esclavos. Desde entonces, la condición judía, especialmente en Europa, ha sido sinónimo de exclusión, sufrimiento y persecución. El Holocausto, que supuso el genocidio de más de seis millones de personas judías, es el ejemplo más extremo de antisemitismo de la historia.

El antisemitismo es una ideología que persiste en la actualidad. Con la evolución en el tiempo, este tipo de manifestaciones se han transformado y se sostienen en el presente a través de su proyección por medio de las nuevas tecnologías, que han servido de catalizador gracias al anonimato que brindan a los usuarios. Posiblemente pueda parecer que los actos antisemitas han disminuido de manera personal, es decir, por medio de amenazas o agresiones físicas, pero la realidad es que esta ideología discriminatoria sigue creciendo⁵.

3. Discriminación contra la mujer.

La discriminación contra la mujer ha sido definida por la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (1979), en su artículo 1, como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" .

⁵ El 89% judíos consideran que el antisemitismo ha aumentado en su país, y el 85% lo consideran un problema grave (Informe Raxem, 2018).

La discriminación contra la mujer o misoginia abarca comportamientos personales motivados por el odio, el rechazo y la aversión a las mujeres. Las personas que manifiestan este tipo de odio sitúan a las mujeres en un nivel inferior al de los varones. La discriminación de género es una forma de discriminación de arraigo histórico y de carácter estructural. Es decir, alcanza a todas las esferas de la sociedad y es la causa que explica la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Un ejemplo típico de misoginia es considerar que las mujeres no son capaces de realizar las mismas tareas o actividades que los hombres y que son, en consecuencia, menos productivas y menos rentables en el lugar de trabajo.

A pesar de la evolución de los derechos de las mujeres en la sociedad en general, aún hoy enfrentan un trato desigual en el día a día bajo ataques físicos, psicológicos y económicos (Borrell *et al.*, 2014). Según el **informe del Banco Mundial "La mujer, la empresa y el Derecho"** (2022), alrededor de 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas. En 178 países persisten barreras legales que les impiden participar plenamente de la economía. En 86 países las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral y en 95 estados no se garantiza la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Algunos países impiden el acceso a determinados trabajos o prohíben la creación de empresas por parte de las mujeres, o se autoriza al marido a impedir legalmente a sus esposas el acceso al trabajo. A nivel mundial, las mujeres solo acceden a tres cuartas partes de los derechos reconocidos a los hombres. Así se explica que el 70% de las personas en condición de pobreza sean mujeres.

En España, la discriminación laboral más extendida es la que distingue entre hombres y mujeres. Según el CSIF, en 2020 el 90% de las personas que trabajaban a tiempo parcial para cuidar de menores, mayores o dependientes, eran mujeres.

La presencia de mujeres en cargos directivos estaba en el 26% en empresas y en un 43,5% en la Administración Pública. Según el INE, en 2021 la brecha salarial se situó en el 21,4%, algo menos que años atrás.

Por lo general, predomina el empleo precario, parcial y mal remunerado para las mujeres, siendo su tasa de desempleo superior a la de los hombres.

Además de la legislación en materia de igualdad de género y de protección contra la violencia de género que existe con carácter general⁶, en los últimos años se ha dotado de un cuerpo normativo específicamente dirigido a luchar con la discriminación y la desigualdad de género en el ámbito laboral⁷. Así, entre las nuevas medidas, se introduce la obligación de contar con un registro retributivo desglosado por sexo para las empresas de más de 10 empleados, mientras que las empresas de más de 50 empleados han de elaborar un plan de igualdad y llevar a cabo una auditoría retributiva para comprobar el cumplimiento del principio de igualdad.

4. LGTBIfobia.

Todos conocemos el concepto de "*homofobia*", pero son muchos los grupos que sufren discriminación en términos de diversidad afectivo sexual, por orientación sexual y por identidad y por expresión de género. La **LGTBIfobia** engloba toda forma de odio o rechazo hacia las personas no cisheterosexuales⁸: homosexuales, personas transgénero, bisexuales e intersexuales.

A pesar del progreso creciente de las leyes que protegen a las víctimas de LGTBIfobia⁹, este tipo de discriminación sigue siendo una realidad global que se manifiesta de muy diversas formas, incluso a través de acciones violentas. En la actualidad, hasta 69 países, muchos de ellos Estados miembros de las Naciones Unidas, continúan castigando penalmente la diversidad afectivo sexual y la identidad de género, incluso con pena de muerte, como sucede en Arabia Saudita, Yemen, Irán o Mauritania¹⁰.

Según datos de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), dos de cada diez personas mantienen en secreto su orientación sexual en su lugar de trabajo¹¹. Según esta misma fuente, dos de cada diez personas no cisheterosexuales aseguran haber sufrido

⁶ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23/03/2007); y Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

⁷ Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

⁸ Personas heterosexuales que conservan el sexo con el que nacieron.

⁹ Entre las más recientes la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

¹⁰ ILGA, 2020.

¹¹ Estos datos pueden comprobarse aquí: <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>

discriminación en el ámbito laboral. Otros estudios provenientes de la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la Federación Española de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, confirman que la mayoría de las personas LGTBI considera que su orientación sexual o identidad de género es un inconveniente a la hora de encontrar trabajo, especialmente si con transexuales. De acuerdo con estas dificultades detectadas, la nueva Ley de Empleo ha incluido a las personas LGTBI entre los colectivos de atención prioritaria de la política de empleo.

5. Discafobia.

La discafobia es un neologismo de reciente creación que surge ante la necesidad de dar nombre al fenómeno discriminatorio que afecta a las personas con diversidad funcional. El término no se recoge aún en el diccionario, pero se puede definir como la aversión, rechazo o indiferencia hacia las personas con discapacidad por ser consideradas distintas e inferiores, lo que conduce a situaciones de grave desigualdad y de invisibilización de este colectivo.

La discafobia abarcaría conductas, medidas y prácticas no intencionadas, pero con efectos perjudiciales sobre las personas con diversidad funcional que la padecen. Y a la vez, suele pasar desapercibida para quienes no la sufren. Un ejemplo cotidiano es la falta de accesos adecuados en comercios y establecimientos de ocio, o en vías públicas.

Las personas con discapacidad padecen altos niveles de desempleo¹², lo que supone para ellas una importante merma en la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social. Por este motivo la legislación promovida en los últimos años¹³, además de su consideración como colectivo de atención prioritaria en la Ley de Empleo, contiene diferentes medidas expresamente dirigidas a proteger y facilitar la inclusión laboral de esta minoría social tales como la cuota de reserva de puestos del 2% para personas con discapacidad en empresas con más de 50 empleados y del 7% en todas las administraciones públicas.

¹² Según el informe Olivenza 2018 del Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED), 1.193.500 personas con discapacidad estaban inactivas en 2017, lo que significa que estaban fuera del mercado laboral.

¹³ Tales como la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

A pesar de esto, sigue siendo común que las personas con diversidad funcional ocupen puestos de trabajo que no se ajustan a sus competencias y conocimientos, o se evita situarlos de cara al público.

También es habitual el uso de eufemismos como “capacidades diferentes” (lo correcto sería “persona con discapacidad”), o insultos como “retrasado”, “enano”, “mongólica” o “subnormal”, o términos como “discapacitado”, que profundizan aún más el estigma social. Es preciso cuidar el lenguaje que se utiliza en el lugar de trabajo para evitar situaciones de discriminación que pueda humillar u ofender a las personas con discapacidad.

El Código Penal incluye la enfermedad y la discapacidad entre los motivos de discriminación que pueden dar lugar al delito de odio (art. 22.4 CP y art.510. CP). En este aspecto, el *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España del Ministerio del Interior (2020)* señala que las personas con discapacidad han registrado un ascenso de casos de discriminación del 69,2%.

La nueva *Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación* ha incluido, además, la prohibición de discriminar por el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos. De igual modo, la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven de su propio proceso de tratamiento, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública. Por último, y como consecuencia de estas previsiones, se prohíbe también al empleador preguntar sobre las condiciones de salud de quien aspira a un puesto de trabajo.

6. Aporofobia.

La **aporofobia** es el rechazo y odio a las personas sin o con escasos recursos por el mero hecho de serlo (Cortina, 2017). Agrupa todas las expresiones y comportamientos de intolerancia basados en este motivo discriminatorio. Con este tipo de discriminación se agrava la exclusión de quienes se encuentran en una situación de pobreza. Su conceptualización es necesaria para revelar e identificar la realidad -muy común en nuestras sociedades- de esconder, acusar y manipular a las personas pobres o desfavorecidas, especialmente a las personas sintecho, quienes representan la manifestación más extrema de la pobreza más extrema.

En las personas sintecho existe una alta prevalencia de problemas de salud mental, y en muchos casos acaban en pobreza como causa de un problema mental, y también al revés, la

pobreza provoca el deterioro de la salud mental¹⁴ (Fundació Pere Tarrés, 2020). En no pocas ocasiones, el odio y rechazo hacia la población inmigrante y refugiada no surge porque son extranjeros, sino por su condición socioeconómica desfavorecida, clara muestra de ello es que al futbolista de éxito que es nigeriano o rumano no se le rechaza.

El 20 de mayo de 2021 se aprobó la Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia contempla la inclusión de la aporofobia como motivo de discriminación en los artículos 22.4 CP (agravante genérica), tal como venía reclamando la Fiscalía General del Estado desde hace años. De esta manera, desde el sistema judicial y fiscal se podrá enjuiciar de manera más efectiva los delitos cometidos contra personas sin hogar o afectadas por su situación de pobreza.

7. Edadismo.

El **edadismo** fue un término acuñado por Robert Butler en la década de los 60 para referirse a los estereotipos y prejuicios existentes en relación con la edad. La discriminación generacional tiene lugar cuando un individuo o grupo recibe un trato desfavorable, desigual o vejatorio por motivo de su edad. Afecta especialmente a las personas mayores, pero puede alcanzar a otros grupos de edad como son los más jóvenes, y se manifiesta a través del trato diferencial, la exclusión o la invisibilización de estos (Ministerio de Sanidad, 2020). El edadismo se ha incluido recientemente entre los motivos discriminatorios que pueden dar lugar a un delito de odio.

La visión prejuiciada y negativa de la vejez tiene importantes efectos en las relaciones personales, familiares y profesionales. Empeora la salud y disminuye la esperanza de vida, limita el acceso al mercado laboral, provoca la exclusión de la vida social y de la toma de decisiones, dificulta el acceso a la información -a causa de la brecha digital- y puede condicionar la atención y cuidados necesarios (OMS, 2021).

La llegada de la pandemia ha colaborado en la creación de estigmas y prejuicios hacia los diferentes grupos de edad que conforman la población general. Por ejemplo, al comienzo de la crisis sanitaria muchos creían que las personas mayores eran un colectivo donde se concentraba el foco del virus, considerándolos altamente contagiosos. Con el paso del tiempo

¹⁴ La Fundació Pere Tarrés ha elaborado un informe donde explica que los niños y niñas de las familias más empobrecidas de España valoran más negativamente su estado de salud (10,5%) frente a los que lo hacen de clases sociales altas (3,9%), con una mayor incidencia en alergias, asma, trastornos de conducta y mentales. Dicho informe puede consultarse en: <https://www.peretarres.org/arxius/fpt/informe-infancia-salut-catalunya-espanya.pdf>

las cosas han cambiado y son ahora las personas jóvenes a las que se considera más peligrosas, haciéndoles responsables de los nuevos brotes bajo el estigma de que todas ellas participan en fiestas multitudinarias y botellones sin control ni medidas sanitarias.

El edadismo en el ámbito laboral afecta principalmente a las personas trabajadoras de más de 45 años, a quienes se considera un colectivo de atención prioritaria. A partir de esta edad se incrementa la dificultad para conseguir trabajo. Según datos del INE, en 2022 había 930.000 personas mayores de 50 años en situación de desempleo, lo que representa el 30% del total de parados. Esta cifra se ha duplicado en los últimos diez años¹⁵.

La discriminación por edad está prohibida y así se establece en la Ley de Empleo. Si bien, la propia ley matiza, en defensa del empleo juvenil, que “no constituye discriminación por motivos de edad, en el ámbito del empleo y la ocupación, la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes” (Disposición adicional sexta).

8. Discriminación religiosa.

La **discriminación religiosa** consiste en tratar a una persona o grupo de forma desigual o desfavorable debido a sus creencias religiosas o por mantener algún tipo de relación con una determinada confesión religiosa. Puede derivar incluso en hechos violentos y alcanzar, como en el caso del antisemitismo, a bienes y lugares de culto de la confesión.

Esta forma de discriminación está conectada con la **persecución religiosa** que tiene como objetivo hostigar a personas que tienen un credo que afecta a los intereses de quien ostenta el poder o por parte de algún grupo particular que se encuentre al margen de la ley y quiere imponer su creencia a la fuerza en detrimento de los demás (Castilla, 2017). En la actualidad son muchas las comunidades y confesiones religiosas que se enfrentan a la discriminación religiosa en muchos países, especialmente la “minoría” cristiana¹⁶.

¹⁵ Así lo recoge el reciente estudio elaborado para HelpAge International España *Discriminación por edad en el ámbito laboral: ¿Qué dicen las personas?* (Pinazo-Hernandis & Barone, 2023). Puede consultarse en: <https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2023/05/Discriminacion-por-edad-en-el-ambito-laboral-.pdf>

¹⁶ Según un informe de la ONG Brazos Abiertos (2020), más de 340 millones de cristianos son perseguidos en el mundo mientras que 4.761 personas de confesión cristiana fueron asesinadas solo en 2020.

El derecho a la no discriminación por motivos religiosos se ampara en el art. 14 CE que instaura el principio de igualdad y no discriminación -estudiado en el Bloque I- y en el **art. 16 CE** que garantiza *“la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos, sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público”*. Siendo este un derecho fundamental, la discriminación religiosa se incluye entre los motivos de discriminación que dan lugar al delito de odio según establece nuestro Código Penal.

La discriminación en el ámbito laboral por creencias religiosas es una realidad que afecta a casi la mitad de las personas pertenecientes a confesiones minoritarias, según un estudio realizado por el Observatorio de Pluralismo Religioso (Rodríguez & Cano, 2021). Si bien el conflicto entre deberes laborales y el derecho a la libertad religiosa es un dilema complejo, a instancia de los últimos pronunciamientos de los tribunales¹⁷ empieza a inclinarse en favor del derecho antidiscriminatorio el cual se establece como un límite a la sobreprotección de la libertad de empresa (Relaño, 2021).

¹⁷ Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, *Asma Bougnaoui y ADDH contra Micropole SA*, de 14 de marzo de 2017; del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Eweida and others v. the United Kingdom*, de 15 de enero de 2013; y de los tribunales españoles, STC 31/2017 del Juzgado de lo Social nº1 de Palma de Mallorca o la STC 401/2015 de la Sala de lo Social, Sección 4ª, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

BLOQUE III INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Antonio Amador Utrera

1. Introducción al Compliance.

Antes de entrar en materia en este bloque conviene hacer una aclaración, cuando hable del término “empresa” lo haré atendiendo a una función meramente pedagógica, ya que lo que pretendo es que se comprenda la idea general de este bloque, sin detenerme tanto en términos jurídicos, salvo lo estrictamente necesario para una mejor comprensión del alumnado.

Cuando me utilizo el término “Empresa” me refiero a toda entidad tanto pública como privada con **personalidad jurídica propia**, es decir, con capacidad suficiente para contraer obligaciones y realizar actividades que generan plena responsabilidad, frente a sí mismos y frente a terceros.

Una vez hecho este inciso, hay que destacar que nos vamos a adentrar, aunque de manera muy por encima, en el mundo del compliance o cumplimiento normativo, no queriendo ser exhaustivo en su explicación, ya que daría para un bloque muy extenso y lo que pretendo es abordar este bloque de una manera lo más amena y sencilla posible.

En el mundo del compliance o cumplimiento normativo, la nota predominante y el fin último a conseguir es **la prevención**, tanto del delito o como de la conducta perniciosa que pueda acarrear multitud de consecuencias no deseadas para una empresa, desde el descenso de productividad, pérdida de prestigio ante la sociedad de la marca o empresa, mal ambiente laboral, pérdidas económicas e incluso graves multas, que van desde grandes sumas dinerarias hasta el cierre definitivo.

Hay que destacar que en el ordenamiento jurídico español cabe la posibilidad de ser condenada penalmente (con pena de cárcel) por una determinada acción una empresa si esta es condenada por un delito. Sufriendo esa pena privativa de libertad su administrador, gerente, o una tercera persona que actúe en su nombre. Concretamente el **artículo 31 del código penal español**. Que establece:

“El que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre.”

Una vez dicho esto y en relación con el bloque I cuando se hablaba de la **discriminación en el empleo**, esta puede ser constitutiva de delito tipificado en el **artículo 314 del Código Penal** cuando esa conducta sea considerada grave y relacionándolo con el párrafo anterior, ya sabemos quien o quienes responderían de este delito.

Así que, queriendo evitar estas responsabilidades penales, las empresas desarrollan un conjunto de normas y conductas que, una vez incorporadas en el seno de esta lograrán minimizar su responsabilidad.

El cumplimiento de este conjunto de leyes, normas, políticas y procedimientos dentro de una empresa con el objetivo de fomentar actuaciones respetuosas con la ley, emanadas por la empresa y/o miembros de su plantilla, con el fin principal, aunque no el único, de eludir o minimizar la responsabilidad penal de las personas jurídicas, es lo que se llama “compliance o cumplimiento normativo”.

El compliance nace del derecho anglosajón en concreto del mundo de las telecomunicaciones y del derecho el financiero a finales del siglo XX. Concretamente fue a partir del caso Watergate en la década de los 70 en EE. UU. (grosso modo, el caso Watergate fue un caso de escuchas ilegales y sobornos, destapado por la prensa estadounidense, que tuvo como principal consecuencia que por primera vez dimitiese Richard Nixon entonces presidente de EE. UU.).

A partir de este momento histórico, la ciudadanía tomó conciencia de las prácticas corruptas que se entrelazaban entre el mundo de la política y el mundo empresarial y supuso el germen del nacimiento por parte de las empresas de la **responsabilidad social corporativa**.

La responsabilidad social corporativa supone que las organizaciones asuman un papel activo en la mejora de la sociedad y el medio ambiente en el entorno en el que opera la empresa, vienen a ser los valores de la empresa, por ejemplo, las empresas que asumen de manera voluntaria un compromiso con una determinada política respecto a algo que sea deseable para la sociedad, como puede ser la promoción de la cultura y el deporte, el respeto y defensa por el medio ambiente, la igualdad, la educación vial, etc.

Unos años más tarde, después de haberse destapado numerosos casos de soborno, en 1977 se aprobó en EE.UU. la “*Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)*” considerada la madre del compliance ya que tipifica como delito que las empresas americanas ejerzan “*actos de corrupción activa*” (sobornar) a funcionarios extranjeros (no estadounidenses).

En Europa, la normativa “*MIFID1 Directiva de mercado de instrumentos financieros*” fue una de las normas pioneras en el año 2007. Y fue la norma que introdujo la figura del compliance officer. Figura muy importante de la que más adelante hablaremos.

En un primer momento el compliance o cumplimiento normativo, se centró en la prevención del blanqueo de capitales y la regulación del mercado de valores, pero actualmente tiene un carácter más amplio que afecta a las empresas en áreas como laboral, fiscal, ambiental, protección de datos, competencia, prevención de la corrupción, responsabilidad social corporativa, además el compliance también incide en la mayor eficiencia operativa: un sistema de cumplimiento bien diseñado puede optimizar los procesos internos de la empresa al establecer políticas claras y procedimientos estandarizados, por lo que se pueden evitar retrasos y errores que pueden surgir por desconocimiento de las normativas aplicables.

¿Qué significa COMPLIANCE?

- Sistema de normas y conductas desarrollado por las empresas para lograr minimizar sus responsabilidades legales.
- Su principal objetivo es fomentar actuaciones respetuosas con la ley para su observación por la propia organización empresarial, tanto como estructura como conducta de sus miembros en el ejercicio de sus funciones.
- Compliance o cumplimiento normativo se dirige a la prevención de conductas, tengan o no la calificación de delito, que puedan tener un impacto negativo en la empresa: descenso de productividad, pérdida de prestigio social, mal ambiente laboral, pérdidas económicas e incluso graves multas que pueden ir desde grandes sumas dinerarias hasta el cierre definitivo de la empresa por incumplimiento muy grave de sus obligaciones.
- Origen del compliance: Estados Unidos y la dimisión de su presidente Richard Nixon (Escándalo Watergate).
- Vinculación con la responsabilidad social corporativa: las organizaciones asumen un papel activo en la mejora de la sociedad.

Compliance y discriminación en el empleo

- Ordenamiento Jurídico español: responsabilidad penal de la empresa, pudiendo ser condenada con pena de cárcel que será cumplida por quien ostente el cargo de administrador (art. 31 Código Penal)
- La discriminación en el empleo puede llegar a ser constitutiva de delito, según la tipificación del art. 314 del Código Penal: si la conducta es considerada grave, la pena de cárcel recaerá sobre quien sea administrador de la empresa.

Ventajas del Compliance para la empresa

- Un sistema de cumplimiento bien diseñado puede optimizar los procesos internos de la empresa al establecer políticas claras y procedimientos estandarizados, por lo que se pueden evitar retrasos y errores que pueden surgir por desconocimiento de las normativas aplicables.
- Protege y mejora su reputación, y esto puede aumentar la confianza de los clientes, proveedores, inversores y otras partes interesadas, lo que a su vez puede favorecer las relaciones comerciales y el crecimiento de la empresa.

2. La importancia de la implantación del compliance en las empresas españolas.

En primer lugar hay que destacar que en España la importancia de la implantación de medidas y controles internos en una empresa para asegurar que sus actividades se ajusten a las leyes y normas, dará sus frutos en forma de sostenibilidad de una empresa, ya que entre las muchas ventajas que presenta el compliance es que es capaz de proteger y mejorar su reputación, y esto puede aumentar la confianza de los clientes, proveedores, inversores y otras partes interesadas, lo que a su vez puede favorecer las relaciones comerciales y el crecimiento de la empresa.

En segundo lugar, la implantación del compliance supondrá una ventaja competitiva, debido a que algunos clientes, inversores y socios comerciales prefieren trabajar con empresas que pueden garantizar un cumplimiento normativo sólido y una gestión responsable de riesgos por lo tanto las empresas que pueden demostrar que tienen un sólido sistema de cumplimiento tendrán cierta ventaja sobre las empresas del mismo sector que no lo tengan implantado.

Así mismo desde el punto de vista de reducción de costes, la implantación de un sistema de compliance influirá de manera positiva en la empresa, al estandarizar procedimientos y optimizar procesos internos, lo cual puede evitar atrasos y errores que normalmente aparecen en las empresas por el simple hecho del desconocimiento de la normativa interna aplicable por parte de los trabajadores de esta.

Otro punto a contemplar es que, en España, se cuenta con una amplia y compleja legislación que afecta a las empresas en multitud de áreas, como la laboral, fiscal, medio ambiente etc. y aplicar un sistema de cumplimiento ayuda a garantizar que la empresa cumpla con todas las leyes y reglamentos correspondientes, evitando posibles sanciones, multas o litigios derivados del incumplimiento (de aquí la función de prevención que hemos hablado anteriormente).

También hay que tener en cuenta, como hemos dicho anteriormente al mencionar el concepto de la **responsabilidad social corporativa**, que la implantación de un sistema de compliance hará que su cumplimiento sea efectivo, ya que de nada sirve tener un compromiso en adquirir un papel activo en la mejora de la sociedad y el medio ambiente, si se queda solamente en una declaración de intenciones, por lo que el cumplimiento normativo es parte esencial de esta responsabilidad hacia la comunidad y el entorno en el que opera la empresa.

Cabe mencionar también que con la entrada en vigor del **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea**, y su posterior transposición al derecho español en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, las empresas que manejan datos personales deben cumplir con estrictas normas sobre privacidad y seguridad, por lo que un sistema de cumplimiento ayuda a asegurar

que los datos de los clientes, empleados y otras partes interesadas se manejen de manera adecuada y se protejan de posibles brechas o filtraciones previniendo así posibles multas y sanciones.

Además, el sistema de compliance ofrece una serie de beneficios que van más allá del cumplimiento normativo, como es la interiorización por parte de las personas que forman parte de la empresa de una cultura ética, al establecer normas y pautas para que los empleados actúen conforme a esta ética en todas sus actividades, lo que puede contribuir a prevenir prácticas corruptas y sobornos, presentando controles para evitar cualquier interacción ilegal con funcionarios públicos o empresas privadas.

Finalmente, y como ventaja más importante en la implantación del sistema de compliance cabe destacar sin lugar a duda la observancia de la **Ley Orgánica 1/2015**, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal.

Esta ley introdujo la responsabilidad penal de las personas jurídicas en España, dicho de otra manera, establece que las empresas pueden ser penalmente responsables por delitos cometidos en su nombre o para su beneficio bien por sus directivos, empleados o colaboradores, incluyendo delitos de discriminación, esta ley modificó **el artículo 31 del código penal**, pero que es interesante desde el punto de vista de la implantación de un sistema de compliance aparece recogido en el artículo 31 bis.

El cual establece que:

1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:

a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.

b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

Hasta aquí nada destacable, simplemente si eres una de esas personas arriba citadas y en el ejercicio de tu cargo has cometido un delito en nombre de la empresa o a su favor, la empresa

será responsable de unas consecuencias penales (sin olvidarnos que si la pena es privativa de libertad atañe a las personas físicas del artículo 31).

Pero a continuación viene la novedad y la importancia de la implantación del sistema de Compliance, ya que este artículo, en su apartado 2 establece lo siguiente:

*Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, **la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:***

1.ª el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;

2.ª la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;

3.ª los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y

4.ª no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.ª

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

Y en su apartado 4 establece

Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo.

En consecuencia, y para arrojar algo de luz a lo anteriormente visto hay que decir que, en España las empresas pueden ser responsables penalmente por los delitos cometidos en su nombre o cuando sean ellas las beneficiarias de estos actos delictivos cometidos bien por sus

directivos, empleados, colaboradores o un tercero en su nombre y la implantación de un sistema de cumplimiento, conforme a lo dispuesto en la **Ley Orgánica 1/2015**, puede eximir o atenuar la responsabilidad de la empresa en caso de comisión de delitos, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos.

La ley se refiere **al sistema de compliance** cuando en su articulado establece que exonera o reduce la responsabilidad a la empresa cuando se implanta *“un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos”*

Otro dato interesante a destacar en esta ley es que cuando en su segunda condición habla del “supervisor externo” está hablando de la figura del **Compliance Officer**, anteriormente mencionada, cuando se ha hecho referencia a la “MIFID1 Directiva de mercado de instrumentos financieros”.

Este Compliance Officer o dicho de otra forma, oficial de cumplimiento, forma parte esencial del sistema de compliance, ya que por un lado forma parte imprescindible para tratar de exonerar a la empresa de responsabilidad penal, o reducirla, así mismo hay que tener en cuenta que, si este incurre en negligencia grave o no cumple adecuadamente con sus deberes y como resultado causa daños a terceros o se dan pérdidas económicas para la empresa podría ser considerado responsable civilmente por los perjuicios ocasionados por lo tanto es una persona que tiene asociado a su cargo una gran responsabilidad.

Por otro lado, su función es ayudar a prevenir, detectar y abordar conductas ilegales o delictivas en la empresa, así como implementar medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables. Esto incluye establecer políticas y procedimientos, brindar capacitación y sensibilización a los empleados, supervisar el cumplimiento de la normativa y tomar acciones correctivas en caso de irregularidades.

Y sobre todo también cabe destacar la función que ejerce este con la recepción, gestión y seguimiento de las denuncias internas, punto del que hablaremos más adelante y que resulta sin lugar a duda una de las piezas claves del sistema de compliance.

En resumen, aplicar un sistema de cumplimiento en una empresa en España es una práctica esencial para asegurar su sostenibilidad, proteger su reputación y prevenir riesgos legales, además ofrece una serie de beneficios que van más allá del cumplimiento normativo, incluida una cultura ética, ventajas competitivas y una mejor relación con las partes interesadas. Su implantación puede marcar la diferencia en el éxito y la longevidad de la empresa en el entorno empresarial actual.

Por poner un ejemplo e intentar aclarar lo que significaría implantar un sistema de compliance en una empresa, sería lo más parecido a establecer un sistema de control de calidad en materia de cumplimiento normativo como las normas ISO.

Compliance en España: ventajas para la empresa.

- Sostenibilidad: aseguramiento del cumplimiento de las leyes y normas.
- Aumento de la confianza de clientes, proveedores, inversores: favorece las relaciones comerciales y crecimiento de la empresa.
- Ventaja competitiva frente a competidores sin una implantación compliance.
- Reducción de costes: estandarización de procedimientos y optimización de procesos internos.
- Ante la complejidad normativa española, garantiza el cumplimiento normativo en todas sus dimensiones.
- Evita errores graves sobre las obligaciones normativas como las derivadas del *Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea*, y su posterior transposición al derecho español en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales** que afecta a las empresas que manejan datos personales.

Compliance y exención de responsabilidad penal para la empresa.

- **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal. Art. 31.bis.2)** la existencia de un sistema de cumplimiento normativo (compliance), previa a la comisión de los hechos calificados de delito, exime de responsabilidad penal a la empresa.
- Es necesario que el sistema compliance de esa empresa tenga incorporado un Compliance Officer o figura externa que dé validez al control del cumplimiento normativo.
- Compliance Officer:
 - Ayuda a prevenir, detectar y abordar conductas ilegales o delictivas en la empresa, así como implementar medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables.
 - Si incurre en negligencia grave o no cumple adecuadamente con sus deberes y como resultado causa daños a terceros o se dan pérdidas económicas para la empresa, podría ser considerado responsable civilmente por los perjuicios ocasionados.

3. El Compliance como método de prevención de la discriminación.

Como hemos veremos a continuación el sistema de compliance va a ser clave para prevenir ciertas prácticas como sería la discriminación en el ámbito laboral, crear un ambiente de sensibilización y promover los valores de la igualdad de trato y no discriminación y, en última instancia, protección ante esas conductas.

Implantar un sistema de cumplimiento en una empresa es de suma importancia para la prevención de la discriminación y la promoción de la igualdad en el entorno laboral.

La implantación de un sistema de compliance en este contexto se centra en **establecer políticas y procedimientos que garantizan que todas las personas dentro de la empresa sean tratadas con equidad y respeto**, independientemente de su género, raza, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual u otras características personales protegidas por la ley.

En primer lugar cabe reseñar que en España como hemos visto en el Bloque I existen leyes que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo, como lo es la **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, por lo tanto implantar un sistema de compliance garantiza que la empresa cumpla con estas leyes y establezca un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación, además la implantación del sistema de compliance puede incluir políticas y medidas empresariales que faciliten la conciliación laboral y familiar para hombres y mujeres por igual (por ejemplo, ofrecer flexibilidad en horarios de trabajo, opciones de trabajo remoto y apoyo en temas de cuidado de hijos o familiares puede ayudar a reducir las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y promover una mayor igualdad en las oportunidades de desarrollo).

En cuanto a la lucha contra el antigitanismo, la implantación de un sistema de compliance puede establecer políticas y capacitación contra la discriminación que prohíban expresamente el antigitanismo y cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual en el lugar de trabajo.

Así mismo se deben establecer prácticas que garanticen que todas las personas, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, etc., **tendrán igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo profesional**, esto crea relaciones más armoniosas y puede evitar enfrentamientos y disputas que podrían dañar tanto el ambiente laboral como la imagen de la empresa.

El personal debe recibir capacitación sobre el tema, para que sea consciente de la importancia de la igualdad y la no discriminación y puedan reconocer y abordar conductas antigitanas, por lo tanto, es fundamental un programa de formación y sensibilización sobre el antigitanismo y otras formas de discriminación a toda la plantilla, ya que puede ayudar a concienciar sobre la importancia de la igualdad y el respeto y abordar las conductas discriminatorias en el lugar de trabajo.

Esta formación puede incluir ejemplos prácticos, escenarios de casos y sesiones de diálogo para fomentar la comprensión y la empatía. (por ejemplo, haciendo referencia a casos prácticos del lenguaje que se usa de una manera corriente para referirse situaciones en la vida cotidiana y que normalmente la mayoría de la gente las usa sin maldad, simplemente porque son expresiones que se han usado siempre y las han interiorizado, como es el caso de usar la expresión “*vas como un gitano*” cuando se refieren a alguien que presenta un aspecto sucio o desaliñado).

Tomar conciencia que esas expresiones pueden herir la sensibilidad de algunas personas sería un paso muy importante para combatir el antigitanismo, es por analogía lo que en temas de igualdad conocemos como un micromachismo, pero en este caso en materia de discriminación)

También es interesante concienciar y sensibilizar al conjunto de las personas que forman parte de la empresa de la **importancia de la atracción y retención del talento** y mostrar con ejemplos a la totalidad de la plantilla que las empresas que promueven una **cultura inclusiva** y libre de discriminación crean un entorno donde todos los empleados se sienten valorados y respetados, lo que mejora la moral, el ambiente de trabajo, la productividad y el compromiso laboral.

Estas empresas que promueven una cultura inclusiva y libre de discriminación suelen ser más atractivas para el talento diverso, lo que puede mejorar la capacidad de la empresa para atraer y retener a profesionales cualificados, y a su vez contribuir al éxito y crecimiento de la misma, ya que un ambiente inclusivo fomenta una mayor colaboración entre los trabajadores y un intercambio de ideas más enriquecedor, lo que puede conducir a una mayor innovación y creatividad en el trabajo (por ejemplo mencionar el caso de Google, que incorpora en su plantilla una gran diversidad de personas provenientes de multitud de países que genera una gran imagen de marca en la opinión pública como la de una empresa inclusiva donde sus empleados se sienten más motivados y comprometidos cuando saben que la empresa se preocupa por su bienestar y promueve una cultura que respeta su diversidad, como marca su eslogan “*quienes somos da forma al trabajo que hacemos*”).

La promoción de la igualdad y la no discriminación no solo es un deber ético, sino también una estrategia inteligente para el éxito a largo plazo de la empresa en un mundo cada vez más consciente de la importancia de la diversidad y la inclusión cuya interiorización en el “ADN” de la empresa es esencial para prevenir la discriminación en una empresa.

Estas políticas deben ser comunicadas a todos los empleados de manera clara y accesible, hay que destacar que la creación de una cultura inclusiva no es un objetivo puntual, sino un proceso continuo y dinámico por lo que la empresa debe evaluar periódicamente sus políticas y prácticas de cumplimiento, recopilar comentarios de los empleados y adaptar las medidas según sea necesario para asegurarse de que se mantenga un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso en constante evolución, así como fomentar y mejorar las políticas que funcionan y desechar aquellas que no.

Un sistema de compliance efectivo también incluye **campañas de comunicación y sensibilización** sobre la importancia de la diversidad, la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo, siendo este un pilar fundamental en la prevención de la discriminación.

Estas políticas deben ser comunicadas a todos los empleados de manera clara y accesible, hay que destacar que la creación de una cultura inclusiva no es un objetivo puntual, sino un proceso continuo y dinámico por lo que la empresa debe evaluar periódicamente sus políticas y prácticas de cumplimiento, recopilar comentarios de los empleados y adaptar las medidas según sea necesario para asegurarse de que se mantenga un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso en constante evolución, así como fomentar y mejorar las políticas que funcionan y desechar aquellas que no.

Un sistema de compliance efectivo también incluye **campañas de comunicación y sensibilización** sobre la importancia de la diversidad, la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo, siendo este un pilar fundamental en la prevención de la discriminación.

Otro instrumento para prevenir la discriminación dentro de la empresa es implantar “**acciones afirmativas**” para **corregir desigualdades históricas** y aumentar la representación de grupos subrepresentados dentro de la empresa, esto se puede llevar a cabo de varias maneras, como por ejemplo, elaborando un programa de reclutamiento específico para atraer candidatos de grupos subrepresentados, bien en ferias de empleo dirigidas a comunidades específicas, o mediante acuerdos con distintas organizaciones de minorías o grupos étnicos concretos, o incluso crear programas de formación y prácticas especialmente dirigido a estudiantes de etnia gitana, en caso de combatir el antigitanismo o de estudiantes de origen extranjero para combatir la xenofobia. O establecer políticas dentro de la empresa que **fomenten la diversidad en la promoción interna**.

Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones, incluyendo la inclusión de diferentes perspectivas y voces, lo cual contribuirá a una gestión más equitativa ya la generación de ideas innovadoras.

Otro de los puntos más importantes en la implantación de un sistema de compliance es el procedimiento de la **denuncia interna**, esta una de las bases fundamentales para que este sistema funcione.

Un canal de denuncias internas en el sistema de compliance ha de ser diseñado de manera efectiva y fiable para permitir que los empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas puedan informar de manera segura y anónima sobre posibles conductas ilegales, inapropiadas o contrarias a las políticas de la empresa, como es la discriminación en general y el antigitanismo en particular.

Este **canal de denuncias interna** tiene que tener unas características especiales como son:

Confidencialidad: El canal de denuncias debe garantizar la confidencialidad y el anonimato de los denunciante. Los empleados y otras partes interesadas deben sentirse seguros al informar sobre cualquier irregularidad sin temor a represalias, entendiéndose el intento de tomar represalias contra un denunciante como una violación grave de la política de la empresa.

Accesibilidad: El canal de denuncias debe ser fácilmente accesible para todos los empleados y partes interesadas. Puede estar disponible a través de múltiples medios, como un número de teléfono confidencial, un correo electrónico especial, un formulario on line, un buzón físico, etc.

Educación y promoción: Se debe educar a las personas que forman parte de la empresa sobre el canal de denuncias interno y promover su uso. La empresa puede realizar campañas de concienciación para informar tanto a la plantilla, como a proveedores y clientes sobre la importancia de reportar conductas inapropiadas y la existencia del canal de denuncias, de nada sirve implantar un sistema de compliance si no se sensibiliza y se promueve el uso del canal de denuncias interno.

Independencia: El canal de denuncias debe ser independiente y estar separado de los departamentos o personas involucradas en la conducta denunciada para garantizar que las denuncias sean tratadas de manera imparcial y objetiva.

Responsabilidad del compliance officer: debe ser responsable de gestionar y supervisar el canal de denuncias internas debiendo existir un proceso claro, seguro y confidencial para recibir, documentar y dar seguimiento a las denuncias recibidas, esto incluye recibir y registrar las denuncias, investigarlas adecuadamente y tomar las acciones necesarias.

Investigación imparcial: Las denuncias deben ser investigadas de manera imparcial y objetiva, la figura del Compliance Officer garantizará que se realice una investigación adecuada y exhaustiva, y que se protejan los derechos de todas las partes involucradas.

Comunicación y seguimiento: Se debe proporcionar una comunicación adecuada al denunciante sobre el progreso de la investigación y las medidas tomadas como resultado de la denuncia, además, es importante realizar un seguimiento de las denuncias o quejas y sus resoluciones.

Registro y documentación: Todas las denuncias recibidas y las acciones tomadas deben ser registradas y documentadas adecuadamente, es esencial para mostrar la cultura de la transparencia de una empresa y para evitar posibles multas de auditorías.

Reporte a la alta dirección y órganos competentes: Los resultados y el progreso de las denuncias deben informarse a la alta dirección ya los órganos internos competentes para garantizar la rendición de cuentas y la toma de decisiones adecuadas.

Dependerá de la existencia de **un canal de denuncias internas adecuado** que se pueda informar de cualquier conducta que les sea violenta, inapropiada o incluso ilegal, de la manera más libre, rápida y garantizando la protección de los denunciantes y la imparcialidad de la investigación, lo que sin lugar a duda será un instrumento clave en la prevención de la discriminación, ya que se podrá atajar esa conducta.

Compliance: prevención de la discriminación laboral

- Se centra en establecer políticas y procedimientos que garantizan que todas las personas dentro de la empresa sean tratadas con equidad y respeto, independientemente de su género, raza, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual u otras características personales protegidas por la ley.
- Clave para prevenir ciertas prácticas como sería la discriminación en el ámbito laboral, crear un ambiente de sensibilización y promover los valores de la igualdad de trato y no discriminación y, en última instancia, protección ante esas conductas.

Discriminación laboral: legislación a observar desde el sistema de compliance

- **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
 - Sistema de compliance: ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación, además la implantación del sistema de compliance puede incluir políticas y medidas empresariales que faciliten el ejercicio de derechos laborales.
- **Lucha contra el ANTIGITANISMO**
 - Establecer políticas y capacitación contra la discriminación que prohíban expresamente el antigitanismo y cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual en el lugar de trabajo.
- **Políticas antidiscriminatorias**
 - Garantizar que todas las personas, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, etc., tendrán igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo profesional.
 - El personal debe recibir capacitación sobre igualdad y no discriminación.
 - Reconocer y abordar conductas antigitanas y otras conductas discriminatorias basadas en los orígenes y otras condiciones de las personas.
 - Revisión del lenguaje y la comunicación tanto organizacional como personal en el entorno laboral: expresiones denigrantes asumidas como naturales.

Impacto del sistema compliance

- Cultura inclusiva y libre de discriminación: atracción y retención del talento.
- Mejorar ambiente laboral: menor número de conflictos interpersonales.
- Mayor productividad y compromiso laboral.
- Éxito a largo plazo.

Estrategias para la fidelización del personal al sistema compliance antidiscriminatorio

- Evaluación periódica de sus políticas y prácticas de cumplimiento.
- Comunicación clara y accesible para todo el personal.
- Campañas de comunicación y sensibilización sobre diversidad, igualdad y no discriminación como ejes de la prevención ante hechos discriminatorios.
- Establecer acciones afirmativas, también llamadas acciones positivas, para aumentar la presencia de grupos subrepresentados: reclutamiento específico, ferias de empleo dirigidas a comunidades específicas o acuerdos de colaboración con distintas organizaciones de minorías o grupos étnicos.

Canal de denuncia: combatir el antigitanismo y la discriminación desde el sistema de compliance

- Canal de denuncia
 - Dirigido al personal, proveedores, clientes y otras partes interesadas.
 - Informar de manera segura y anónima sobre posibles conductas ilegales, inapropiadas o contrarias a la política de la empresa: antigitanismo y discriminación.

Características:

- **Confidencialidad y anonimato:** seguridad ante represalias.
- **Accesibilidad:** conocido por el personal y accesible a todas las partes interesadas. Distintas modalidades: número de teléfono confidencial, email específico, formulario online...
- **Educación y promoción de su uso:** campañas de concienciación para el personal y personas vinculadas como proveedores y clientes.
- **Independencia:** seguridad en el tratamiento de los datos por persona ajena a los departamentos. Tratamiento imparcial y objetivo.
- **Responsabilidad del compliance Officer:** le corresponde la gestión y supervisión del canal de denuncias internas. Proceso transparente, seguro y confidencial que permita recibir, documentar y dar seguimiento a las denuncias recibidas. Supone atribuciones de recepción, registro, investigación y adopción de medidas ante la situación planteada.
- **Investigación imparcial y objetiva:** investigación adecuada, exhaustiva y protectora de los derechos de todas las partes implicadas.
- **Comunicación y seguimiento:** comunicación con la parte denunciante sobre el progreso de la investigación y las medidas adoptadas como resultado de la denuncia. Se hará un seguimiento de las denuncias o quejas y sus resoluciones.
- **Registro y documentación:** transparencia en la gestión de las denuncias preservando la confidencialidad.
- **Reporte a la alta dirección y órganos competentes:** garantizar la rendición de cuentas y la toma de decisiones adecuadas.

4. El Compliance Officer como instrumento de protección ante la discriminación.

Como veremos a continuación en el contexto de la protección de la discriminación, incluyendo el antigitanismo, el sistema de compliance y el Compliance Officer en particular juegan un papel fundamental.

El Compliance Officer es responsable de desarrollar y difundir políticas y códigos de conducta que prohíban la discriminación en todas sus formas, incluyendo el antigitanismo y de establecer canales de denuncia internos con las características arriba señaladas, sobre todo garantizar la protección de los denunciantes.

Una vez producida la discriminación será el compliance officer el responsable de evaluar la eficacia de las medidas implantadas incluido el seguimiento de indicadores relacionados con la prevención y gestión de casos de discriminación, por lo tanto, este **debe trabajar en estrecha colaboración con** otros departamentos, como el de **Recursos Humanos y el departamento Legal**, esta colaboración es especialmente importante cuando las denuncias involucran temas sensibles o requieren conocimientos específicos para abordar adecuadamente los casos de discriminación y garantizar que las acciones disciplinarias sean consistentes con las políticas de la empresa.

Así mismo debe valorar el por qué se ha producido esa discriminación y cómo se ha producido, así como evaluar que ha fallado en los protocolos que ha diseñado para evitarla, y si esta actuación se pudo evitar, si se debe a un fallo del protocolo o si se trata de un caso aislado, diseñando un protocolo de mejora que pueda atajar este problema en un futuro.

Compliance Officer: agente antidiscriminación

- Compliance Officer: responsable del desarrollo y difusión de políticas y códigos de conductas que prohíban la discriminación en todas sus formas.
- Responsable del canal de denuncias.
- Realiza la evaluación de la eficacia de las medidas implantadas: seguimiento de indicadores relacionados con la prevención y gestión de casos de discriminación.
- Colabora con otros departamentos: Recursos Humanos y el departamento legal.
- Valora las situaciones de discriminación: qué tipo de discriminación, por qué se produce, cómo se materializa.
- Evaluación de la eficacia de los protocolos existentes y revisión de estos.

BLOQUE IV Antigitanismo y discriminación laboral contra el Pueblo Gitano

Emilio Israel Cortés Santiago

Tal como se ha referido antes, la población gitana se encuentra entre los colectivos vulnerables de atención prioritaria que reconoce la Ley de Empleo. La comunidad gitana soporta algunos de los estereotipos y prejuicios más lesivos y de mayor arraigo en nuestra sociedad, toda vez que se desconoce por una amplia mayoría la historia de persecuciones y exclusión que ha sufrido este colectivo a lo largo de más de cinco siglos. Durante este periodo de quinientos años, y bajo la influencia decisiva de las políticas antigitanas que criminalizaron y estigmatizaron “lo gitano”, se conformó la imagen perjudiciada sobre el Pueblo Gitano que pervive aún en la actualidad produciendo situaciones de discriminación y desigualdad en todos los ámbitos, lo que incluye el contexto laboral.

Lejos del estereotipo popular, que presenta a los gitanos como vagos y maleantes sin oficio, la historia revela una imagen del Pueblo *Roma*¹ bien distinta, con una insólita capacidad para el emprendimiento, la innovación y la adaptación a los cambios que se han producido en cada época, respetado y reconocido por su destreza en oficios de gran valor como la herrería o el comercio de caballerías y, sobre todo, ha destacado por su espíritu de superación y lucha que le ha permitido sobrevivir a la esclavitud y el genocidio. Curiosamente, como se verá a continuación, algunas de las medidas represivas más severas que sufrieron los romaníes estuvieron conectadas a motivos económicos y de carácter laboral.

Para enfrentar cualquier prejuicio, y evitar situaciones de discriminación o desigualdad no deseadas en el lugar de trabajo, es fundamental conocer más y mejor acerca de los colectivos que se ven afectados por estos prejuicios. Con este preciso propósito, este bloque hará un repaso a la historia del Pueblo Gitano, a algunas de las persecuciones más relevantes que sufrió en el pasado y al proceso de conformación del antigitanismo, especialmente en cuanto a su conexión y efecto en el ámbito laboral.

1. Llegada del Pueblo Gitano a España.

La llegada de las primeras compañías gitanas a Europa se sitúa en torno a principios del siglo XII. Con el avance turco selyúcida y la decadencia de Bizancio, el Pueblo Gitano fue introduciéndose progresivamente en el continente europeo a través de la región de Tracia, dejando atrás las tierras de Oriente y, con ellas, el misterio de su origen remoto.

¹ Para referirse al “Pueblo Gitano” son indistintamente utilizados y comúnmente aceptados los términos romaníes “*Rom*” (singular masculino), “*Roma*” (plural masculino) o “*Romani*” (en su forma castellanizada).

Las diferentes denominaciones que se utilizan para su identificación, la confusa información que aportan sobre sí mismos, así como la escasez y dispersión de documentos históricos, dificultan el consenso para datar de forma fiable sus primeras apariciones. Sin embargo, a partir del siglo XV afloran decenas de documentos que testifican, sin lugar a dudas, la presencia de los romaníes en países europeos de uno al otro extremo del continente.

El 12 de enero de 1425 se hacen presentes en España. El Conde Don Juan del Egipto Menor², se presenta al mando de una compañía gitana en la ciudad de Zaragoza. En audiencia con el rey Alfonso V el Magnánimo, solicita permiso de paso para peregrinar a Santiago de Compostela. A su llegada, al igual que en otras ciudades europeas, utilizan el mismo argumento del que se servirán durante todo el siglo XV para justificar su itinerancia (Fraser, 2005). Dicen provenir de Egipto, huyendo del Gran Turco, y ser descendientes de paganos convertidos a la fe cristiana y que, por volver a la idolatría, debían peregrinar a los lugares santos para pagar su deuda.

Dada su condición de peregrinos obtienen el beneficio del Rey Alfonso V de Aragón quien les procuró un salvoconducto que decía lo siguiente:

"...Como nuestro amado y devoto D. Juan de Egipto Menor, guardo con nuestras licencias a diversas partes de nuestros reinos y tierras, queremos que aquel sea bien tratado y acogido, por lo que a vosotros decimos y mandamos expresamente y de ciencia cierta bajo quedar inmersos en nuestra ira e indignación, que el nombre de D. Juan de Egipto y de los que con él fueren y le acompañan, dejaréis ir en paz y pasar por cualesquiera ciudades, villas, lugares, y otras partes de nuestro señorío".

Salvoconducto del Rey Alfonso V a Juan de Egipto Menor,
Zaragoza, 12 de enero de 1425. Archivo de la Corona de Aragón.

Las turbulencias políticas del momento ayudaron a la permanencia de los grupos de *egipcianos* llegados a la península desde Francia. Estos incidentes sumados a los profundos cambios políticos, religiosos, económicos y sociales que se estaban dando en la Europa del siglo XV, propiciaron que la consideración y el trato hacia los gitanos tomase un rumbo distinto. El nomadismo, que en un primer momento era visto como prueba de piedad cristiana, pasa a ser considerado como un vagabundeo peligroso (Gómez, 2012). Tras los pasos de Don Juan le siguieron, Don Tomás (1425), Don Jacobo (1460), Don Andrés y Don Pedro, todos procedentes del Egipto Menor (Sánchez, 1994), quienes también obtuvieron salvoconductos de las autoridades de Aragón, Navarra y Castilla. En virtud de estos, se les autoriza el paso a sus caravanas, se les concede protección y ayuda, e incluso se les reconoce el derecho de administrar justicia dentro de sus propios grupos.

² La designación de *egipcianos*/gitanos se generaliza en España a partir del supuesto origen que se atribuyen los primeros romaníes que llegaron al país.

En España aparecen otros grupos de gitanos distintos a los que entraron a la península desde Francia. En 1448 llegan a través del Mediterráneo los “grecianos” *Johannes* y *Georgius* de Grecia huyendo de los turcos con sus respectivas comitivas, de penitencia y en peregrinación hacia Santiago de Compostela, para lo que precisan también de salvoconductos (Sánchez, 1994). No se presentan como “condes” o “duques” originarios de Egipto, sino como capitanes y conductores, utilizando nombres relacionados con la cultura de Aragón: Francesc de Negropont, Andreu Carranza Catala, Juan de Bonafé o Francesc d’Arguiro.

La benevolente acogida y la cordial relación entre gitanos y castellanos de los primeros años, sin embargo, pronto se tornará en desprecio y hostilidad tras producirse los primeros conflictos sociales y económicos con la población autóctona. Se pone el foco entonces en la comunidad romaní para continuar con la política uniformadora iniciada por los Reyes Católicos unos años antes, tras culminar la Reconquista con la caída del Reino de Granada, que conducirá a la expulsión de los judíos y la imposición de conversión a todos los musulmanes.

En 1499 los Reyes Católicos dictan la primera pragmática contra los gitanos. Su estilo de vida itinerante y libre, así como su modelo económico independiente, se perciben como una amenaza al sistema social establecido por constituir un mal ejemplo para los demás súbditos. No se castiga ningún delito, sino su estilo de vida. O se vuelven sedentarios, renuncian a su identidad y a su modelo económico y se asimilan al resto aceptando la subordinación a un señorío, o se exponen a pena de azotes, corte de orejas, cárcel, expulsión forzosa e incluso la esclavitud. Han de elegir: etnocidio o genocidio³. Renunciar a sus señas identitarias para adoptar la moral del Estado y sus gentes, lo que supondría la extinción como pueblo. O, por contra, tomar la decisión de aferrarse a su identidad, a riesgo de verse avocados a la esclavitud de por vida y la muerte final.

Desde esta fecha, en España se sucederán más de 250 disposiciones⁴ contra los gitanos (Gómez, 2010) que legitimaron y perpetuaron no solo el racismo contra el Pueblo Rom, sino todo tipo de abusos y crueldades con total impunidad. Los continuos y repetidos intentos de expulsión, exterminio -como fue la Gran Redada de 1749- y de asimilación forzosa fracasaron una y otra vez, pero infligieron un perjuicio casi irreparable tanto en la comunidad gitana como en el conjunto de la sociedad española.

³ Para Pierre Clastres, mientras el genocidio liquida cuerpos, el etnocidio es la destrucción sistemática de los modos de vida y pensamiento de gentes diferentes a los que se les impone la destrucción (Clastres, 1981).

⁴ Según recoge Gómez (2010) un magistrado de la Real Audiencia de Barcelona alude a un informe de 1785 que contabiliza 250 disposiciones promulgadas para reducir al colectivo gitano desde 1499 hasta esa fecha.

2. Primeras persecuciones y su estrecha conexión con el ámbito laboral.

2.1. Pragmática de 1499.

Con la pragmática de 1499 se inicia un periodo de persecuciones sin tregua contra la población gitana de la península que no cesará hasta 1783. El texto de esta norma real decía lo siguiente:

“Don Fernando e doña Ysabel... A vos los egypcianos que andays vagando por estos nuestros reynos e señoríos con vuestras mugères e hijos e casas... vosotros e cada uno de vos bivavs por officios conocidos de que mejor supierdes aprovechar, estando de estada en los lugares donde acordades de assentar, o temedes bivienda de señores a quien sirvays, que vos den lo que ovierJes menester, e no andeys mas juntos vagando por estos nuestros reynos como agora lo hazeys, o dentro de otros sesenta dias despucs primeros siguientes salgays de nuestros reynos e no boJvays a ellos en manera alguna, so pena que si en ellos fueredes hallados o tomados sin officios o sin señores o juntos passados los dichos dias, que a cada uno dé cien açotes por la primera vez e le destierren perpetualmente des tos nuestros réynos é por la segunda vez, que vos corten las orejas e esteys sesenta dias en la cadena e torneys a ser desterrados como dicho es, q por la tercera vez seays cativos de los que os tomaren, por toda vuestra vida.”

Como señala Gómez (2012), se trata de una peculiar ley de extranjería que condiciona la permanencia de los gitanos en el territorio al cumplimiento de dos requisitos: a) abandonar la trashumancia por la vecindad fija, y b) dedicarse a oficios conocidos, que no era otro que la agricultura, para poder determinar con claridad su dependencia laboral y económica. No se aceptan los oficios legítimos y autónomos, como la cestería, la herrería, el comercio ambulante o la música, que hasta ese momento ejercían con libertad.

Es decir, la primera persecución contra el Pueblo Gitano, aunque se funda en el pretexto de contener supuestas prácticas como el limosneo, el hurto o la adivinación, se dirige a toda la población romaní sin excepción, aun cuando estuviesen ejerciendo oficios legítimos. Se exige a “egipcianos y grecianos” que adopten un empleo estable y subordinado a un señorío, con el objetivo implícito de erradicar el modelo económico de las compañías gitanas basado en la itinerancia, la autonomía, la organización familiar del trabajo y la práctica de oficios propios, por constituir éste una amenaza al sistema establecido:

a) La itinerancia practicada por la población romaní resultó una suerte de estrategia fiscal que les facilitaba la elusión del pago de impuestos que sí se gravaban a otros comerciantes y artesanos avecindados. El modelo, por tanto, no contribuía al sostén de las arcas públicas.

b) El trabajo autónomo les permitía preservar un estilo de vida itinerante y acorde a sus costumbres y tradiciones. Sin embargo, esto contravenía el modelo económico feudal de la época basado en el vasallaje, por el que el “vasallo” quedaba subordinado al “señor feudal” brindando su lealtad y servicio a cambio de ciertos beneficios.

c) Las familias gitanas viajaban formando grandes *kumpanias* -algunas reunían a más de cien personas- compuestas por varias familias pertenecientes a un mismo linaje, quienes compartían recursos y colaboraban conjuntamente en la obtención de los mismos. Así, la organización del trabajo y la producción se sostenía en base a este modelo de familia extensa que les reportaba mano de obra abundante y sin coste. Esto les concedía una importante ventaja competitiva frente a otros comerciantes y artesanos, lo que originó no pocos conflictos. Las quejas y denuncias por parte de los gremios fueron habituales, especialmente contra los gitanos herreros.

d) La comunidad gitana se caracterizó por el desarrollo de oficios tradicionales propios, como la cestería o la herrería. También lo fue la música, seña de identidad gitana irrefutable, cuyo virtuosismo ha sido reconocido y alabado por reyes y gobernantes de todas las naciones y todas las épocas. Sin embargo, en la España del siglo XV la música y baile gitanos se consideraron lascivos e inapropiados, un signo de ociosidad inadmisibles y un mal ejemplo para el resto de súbditos. Los demás oficios, aún siendo apreciados y reclamados por la población general, se prohibieron también. El objetivo con esta medida fue, de una parte, asegurar el control sobre la comunidad gitana quedando sujeta a un régimen de vasallaje y de dependencia laboral (Gómez, 2010); y de otra, proteger a los comerciantes y artesanos nativos frente a los romaníes, que aún eran considerados como extranjeros, eliminando la competencia que estos pudieran suponer.

A pesar de su severidad, la pragmática real no surtió el resultado esperado. La gente de a pie continuó solicitando los bienes y servicios que prestaban las familias gitanas, lo que sugiere que, a pesar de la oposición de las autoridades, se confiaba en el buen hacer y la profesionalidad de los romaníes. De otro modo, la norma sí hubiera sido efectiva.

Sin embargo, la motivación y el objeto de la pragmática de 1499 así como las medidas que incluyó contra los gitanos, siguieron reproduciéndose en sucesivas normas durante los siguientes tres siglos. Tal como sostiene Moreno (1969), “en la historia jurídica y social de España, pocas disposiciones más insistentemente reiteradas y urgidas, una y otra vez, a lo largo de tres siglos, que esta famosa pragmática”. Con el tiempo, el aspecto laboral que justificó la primera pragmática se diluyó para fijarse un solo objetivo: el exterminio cultural y biológico del Pueblo Gitano.

2.2. La Gran Redada.

La tarea legislativa en contra de los gitanos en España no cesará oficialmente hasta 1978, tras la derogación del Reglamento de la Guardia Civil de 1943⁵. En la legislación española antigitana se entremezclan los procedimientos de exterminio -esclavitud, reclusión y expulsión-, que solo pretenden su desaparición, junto con las medidas biopolíticas⁶, que tratan de regular y disciplinar la vida gitana a fin de digerirlos hacia la normalización y la sedentarización. El punto álgido de la historia de antigitanismo en España se produjo con la Gran Redada, el primer intento de genocidio organizado contra el Pueblo Gitano⁷.

En 1746, siendo rey Fernando VI, se tenían localizadas en España a 881 familias gitanas en 75 localidades diferentes del Reino de España (Gómez, 1993). Es entonces cuando, siguiendo el consejo del Obispo de Oviedo y a instancia de su principal promotor, el marqués de la Ensenada, se dicta la **Orden de Prisión General de Gitanos** del 30 de julio de 1749, también conocida como la **Gran Redada**. Fueron detenidas 9.000 personas en una sola noche, 12.000 solo unas semanas después. Los gastos generados por la operación, incluidos los grilletes que evitaban su fuga, se financiaron con los bienes expropiados a las propias víctimas (Gómez, 1993).

Se detienen a todos sin excepción y *sine die* -sin fecha determinada para el final de su encierro-, hombres, mujeres⁸, niños y ancianos, correctamente avecindados, totalmente asentados en sus respectivas poblaciones y obedientes a la ley -pues eran los que estaban censados-. Se aplica sin contemplación y de forma indiscriminada una medida de seguridad a quienes se prejuzgan pre-delictualmente peligrosos (Gómez, 2010). Se separaron a mujeres y hombres, en un intento de impedir la reproducción biológica de la “raza gitana” (Cortés, 2021).

Los hombres fueron transportados a los arsenales de Marina, en Cartagena y El Ferrol y a las minas de Almadén donde sustituyeron a los trabajadores asalariados como mano de obra esclava. Mientras, a las mujeres y los menores de hasta siete años los concentraron en depósitos -centros de internamiento-, como lo fue la Real Casa de Misericordia, en Zaragoza, o los castillos de Denia y Gandía, en Valencia (Gómez, 2004).

⁵ Orden de 19 de julio de 1978 por la que se suprimen los artículos 4º, 5º y 6º del Reglamento del Cuerpo de la Guardia Civil, las referencias o alusiones a la población gitana.

⁶ Término que acuña Michel Foucault para describir este tipo de prácticas gubernamentales de subordinación aplicadas sobre las personas (Foucault, 2007).

⁷ “Luego que se concluya la reducción de la caballería, se dispondrá la extinción de los gitanos. Para ello es menester saber los pueblos en que están y en qué número. La prisión ha de ser en un mismo día y a una misma hora. Antes se han de reconocer los puntos de retirada para apostarse en ellos tropa. Los oficiales que manden las partidas han de ser escogidos por la confianza y el secreto, en el cual consiste el logro y el que los gitanos no se venguen de los pobres paisanos” (Rodríguez Villa, 1878: 164).

⁸ En el caso de los matrimonios mixtos, sobre lo cuál surgieron muchas dudas a la hora de aplicar la orden, regiría el *ius mariti*, por lo que se atribuía a la mujer la condición del marido, sea que éste fuese gitano o que no.

Allí, en condiciones de insalubridad extremas, fueron obligadas a trabajos forzados relacionados con la manufactura textil (Martínez, 2018).

Se procedió también a la separación de los menores de sus respectivas familias, pues éstas estaban “llenas de vicios, ideas torcidas y malas costumbres”. Los niños y niñas eran reeducados en los valores cristianos e instruidos en oficios honrosos para su supuesta reinserción social.

Aunque el exterminio fue la prioridad que motivó la Gran Redada, este fin se pospuso con el propósito de obtener antes la mayor rentabilidad y eficiencia económica de la muchedumbre gitana. El trabajo forzado se utilizó como castigo, como sistema de producción y como instrumento de reconversión social. El intento de genocidio, sin embargo, fracasó por la oposición de corregidores y otras autoridades locales, así como por la presión de mucha gente que defendió a sus convecinos los gitanos y gitanas. Muchas de las personas apresadas fueron liberadas gracias a estos apoyos. Otras, se mantuvieron prisioneras hasta el final de la Gran Redada.

Cerca de 4.000 personas quedaron recluidas durante más de 15 años hasta que Carlos III les concedió el indulto, en 1765 (Martínez, 2014). El Pueblo Gitano quedó devastado, marcado para siempre, aislado del resto de la sociedad y descolgado de los avances sociales, culturales y económicos que caracterizaron el siglo XIX (Martínez, 2021). Sirva como muestra el dato que ofrece Domínguez (1980, IV, p. 224 y ss.): antes de la Gran Redada el 90% de las familias gitanas se encontraban avendadas y asimiladas; después de ésta solo un 1% de ellas volvió a establecerse.

2.3. Control abusivo de la actividad comercial de la población gitana.

España abre en el siglo XIX una nueva etapa de tránsito del Antiguo Régimen al Estado liberal de Derecho, marcada por la continuación y el impulso de las políticas de asimilación del Pueblo *Rom*.

En 1845, bajo el reinado de Isabel II, se promulga la Ley de procedimiento en las causas de vagancia, que es la antesala de la Ley de Vagos y Maleantes de 1933, durante la Segunda República. Esta ley se concibe como una normativa policial dirigida a controlar a gente “*sin arraigo de ninguna especie ni amor al trabajo*” (Martínez, 2021) que, de facto, siempre resultaban ser gitanos. A pesar de esto, durante las Guerras Carlistas se les permitirá circular libremente (Aparicio, 2006), obligándoles, eso sí, a mantener sus campamentos fuera de las poblaciones (Dembosky, 1931).

A partir de la **Real Orden del 22 de agosto de 1847** se irán estableciendo nuevos mecanismos de control específicamente dirigidos a vigilar la actividad comercial de la población gitana,

debiendo portar la documentación acreditativa de sus animales y la autorización administrativa para su venta. Estas medidas, que se dan de forma sucesiva hasta el siglo XX y son cada vez más exhaustivas, no solo refuerzan la presunción de culpabilidad contra ellos sino que anula prácticamente las garantías sobre su derecho de propiedad (García-Sanz, 2018).

De la aplicación de la Ley de Vagos y Maleantes, como de las diferentes medidas de control del comercio, se ocuparía con máxima diligencia la **Guardia Civil**, institución creada en 1844 a propósito de la crisis social y económica que provocó la primera guerra carlista.

Desde su creación, se le encomendó la tarea de vigilar a los gitanos. Así se recoge en la **Real Orden de 20 de diciembre de 1845** por la que se aprueba la cartilla de la Guardia Civil, donde se incluía el siguiente artículo:

“Vigilará escrupulosamente a los gitanos que viajen, cuidando mucho de reconocer todos los documentos que tengan, de confrontar sus señas particulares; observar sus trajes; contar las caballerías que lleven; inquirir el punto a que se dirigen, objeto de su viaje, y cuanto concierna a poder tener una idea exacta de los que encuentre”.

Este precepto se mantendrá, con mayor precisión aún, en la posterior **Real Orden de 26 de agosto de 1857**, y así llegará hasta el **Reglamento de la Guardia Civil de 1943** en sus artículos 4º, 5º y 6º que mantendrán su vigencia hasta 1978, cuando se derogan.

La identificación y detención por perfil racial, en lo que respecta a la etnia gitana, ha sido una práctica no solo lícita, sino expresamente requerida a las autoridades policiales por más de un siglo. Tal ha sido su arraigo, que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado han seguido realizando este tipo de detenciones hasta el presente, tal como vienen denunciando numerosas organizaciones de defensa de derechos humanos, aún a pesar de estar expresamente prohibida su práctica⁹.

⁹ En 2020 el Ministerio de Igualdad, a través del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica lanzó una campaña para promover y atender las denuncias por uso de perfil racial por parte de los Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, lo que supuso un reconocimiento expreso de que este tipo de prácticas persisten y deben denunciarse.

2.4. La esclavitud de los *Roma*.

La esclavitud ha sido el sistema de producción básico y motor económico de las sociedades desde tiempos antiguos. Las personas esclavizadas, quienes no contaban con ningún derecho ni percibían salario alguno, aportaban la mano de obra que se requería para sostener la economía de los Estados, el clero, la nobleza, así como empresarios y grandes terratenientes. Las utilizaban para el abastecimiento de tropas en tiempos de guerra, como remeros o colonos

para poblar las tierras colonizadas. El Pueblo Gitano fue esclavizado con este fin tanto en España, tal como se ha visto, como en reinos de toda Europa durante siglos, especialmente por parte de las naciones del Este del continente.

Los principados del Danubio mantuvieron la esclavitud de los romaníes por más de quinientos años y fue el lugar de Europa donde más se extendió (Fosztó y Anastosoae, 2001). La esclavitud estaba ya instituida en Bizancio, en Serbia, Bulgaria y Hungría¹⁰ antes de llegar a Valaquia, aunque no se tienen referencias explícitas a los gitanos. Parece ser que la introducción de la esclavitud de los romaníes en esta región llegó de la mano de los otomanos (Achim, 1998) con la práctica de esclavizar a los prisioneros de guerra aprendida de los tártaros (Beck, 1989). A partir del siglo XIV, al término de las Cruzadas, el norte del Danubio se convirtió en una importante ruta comercial y la esclavización de los cingaros fue clave para su desarrollo y posicionamiento económico (Costachel, 1957).

En el siglo XIV se produce la entrada masiva de gitanos en Valaquia y Moldavia a través de la donación de esclavos *atsigani*¹¹ a los monasterios¹². Las comunidades cingaras se convirtieron en un factor económico esencial para los reinos de Valaquia y Moldavia. Su aportación, principalmente por su conocimiento de la herrería, resultaba tan valiosa que se les prohibió la libertad de circulación para evitar su migración y la consiguiente pérdida de este recurso y, poco después, fueron declarados propiedad del Estado, de la Iglesia y de grandes terratenientes.

¹⁰ Los no cristianos, judíos y sarracenos, fueron mantenidos como esclavos y obligados a convertirse al cristianismo en el Reino de Hungría en el siglo XIII.

¹¹ En los primeros testimonios documentales se les denomina *atsigani*, más tarde se convierte en *tigani*, término que sigue utilizándose en la actualidad.

¹² Marushiakova y Popov (2001) aportan varios ejemplos: en 1340 los nobles serbios donaron varias familias gitanas al monasterio de la Santísima Virgen de Tismana; en 1360 el príncipe Ladislao I ofreció familias gitanas al monasterio de San Antonio en Vodici; en 1385 el sobrino de Ladislao, Dan I, regidor de toda Hungría-Valaquia, entregó 40 familias de *atigani* al Monasterio de Tismana; en 1387 su heredero Mircea el Grande aportó 300 familias de *ciganus tentoriatos* (gitanos que vivían en tiendas) al monasterio de Cozia; en 1428 el príncipe de Moldavia Alejandro el Bueno hizo lo propio al monasterio de Bistrita, entregando otras 31 familias de *tigani*.

Los esclavos gitanos eran propiedad del Príncipe, de los monasterios¹³ o de los boyardos particulares, y eran inscritos en un registro¹⁴. El amo solo tenía obligación de vestirlos y alimentarlos. Por otra parte, tenía derecho a vender y cambiar a sus esclavos, castigarlos físicamente o encarcelarlos, pero no podían disponer de su vida, pues todos pertenecían al Estado. También tenía el poder de concederles la libertad, pero estos casos eran bastante extraños (Mashuiakova y Popov, 2009). Hubo también numerosos casos de gitanos que se

vendían a sí mismos a los boyardos o a un monasterio para pagar sus deudas o evitar morir de hambre (Achim, 1998). La propiedad del esclavo se heredaba de padres a hijos de forma sucesiva, del mismo modo que los hijos e hijas de las esclavas nacían también como esclavos para pasar a formar parte de esa propiedad.

El matrimonio entre esclavos requería el consentimiento de los dueños, generalmente mediante acuerdo económico (Achim, 1998). En caso de no llegar a un acuerdo, los hijos se repartían entre los dueños. Las relaciones entre dueños y esclavas, y las violaciones, fueron muy frecuentes. Los hijos ilegítimos también eran esclavos.

Los *tigani* se volvieron indispensables para la economía de los países rumanos, donde escaseaba la mano de obra. Los cingáros eran muy apreciados como herreros¹⁵, artesanos, músicos, bordadores, cocineros o jornaleros agrícolas. Las mujeres por su parte servían a las boyardas y asumían tareas administrativas (Beck, 1989). Además de prestar sus servicios debían pagar impuestos, así que su rentabilidad era enorme.

Existían gitanos esclavos sedentarios, los *vătrași*, que disponían de viviendas fijas y pertenecían a propietarios privados; y nómadas, los *lăieși*, que eran esclavos del Estado.

Según señala Achim (1998), los *vătrași* estaban asimilados a la población local y habían olvidado su lengua materna. Los cingáros de señorío (*țigani căsași*), que disfrutaban de mejores condiciones, servían en la casa del boyardo. Los cingáros de campo (*țigani de câmp*) se empleaban para labores agrícolas. Eran más numerosos y trabajaban más.

¹³ La Iglesia Ortodoxa fue una de las principales esclavistas y no cuestionó la esclavitud de los romaníes. Si bien, ocasionalmente intervino para limitar los abusos con esclavos que no eran de su propiedad.

¹⁴ No obstante, se tiene constancia también de gitanos libres. Bajo dominio del Imperio Otomano, las tierras rumanas mantuvieron la esclavitud para los gitanos del lugar, pero se respetó la libertad de los gitanos de origen otomano. Así, Ștefan Răzvan, quien era de origen gitano, hijo de un gitano otomano y una esclava rumana, se convirtió en príncipe de Valaquia en 1595 (Achim, 1998).

¹⁵ Los gitanos llegaron a ser los únicos herreros y ferreteros en Valaquia y Moldavia.

Entre los *lăieși* se aglutinaban varios grupos diferenciados según su ocupación: los *fiarari*, que eran herreros y herradores; los *kalderash*, que trabajaban el cobre; los *lăutari*, que tocaban instrumentos de cuerda; los *linguarari*, que eran fabricantes de cucharas y otros utensilios; los *ursari*, domadores de osos; y los *rudari*, que servían al Príncipe como buscadores de oro y también tallaban la madera.

La abolición de la esclavitud se dio de forma progresiva entre 1843 y 1856. Supuso la liberación de 250.000 romaníes, que representaban el 7% de la población rumana.

3. Origen y evolución del antigitanismo.

Tal como se ha explicado antes, el antigitanismo es un tipo de discriminación específico contra la población romaní proyectada originariamente desde las instituciones, que ha adquirido en la actualidad un carácter estructural y que ha sido asimilada y normalizada por la sociedad mayoritaria.

3.1. Antigitanismo original.

El **antigitanismo original** (s.XV-XX) encuentra su principal fundamento en la voluntad política de preservar la homogeneidad social, religiosa y cultural de la sociedad libre de alteraciones a través de leyes antigitanas y medidas coercitivas de asimilación, de expulsión e, incluso, de exterminio. Los gitanos llegan a Europa como extranjeros desconocidos, de rasgos físicos, vestimenta, oficios, tradiciones y estilo de vida diferentes, lo que provocará un enorme choque cultural con la población europea. Tan pronto se perciben como una amenaza comienza el rechazo, la violencia, las expulsiones y la persecución contra ellos, que son manifestaciones típicas del racismo.

Este antigitanismo primigenio es la causa de que la imagen de los romaníes y la semantización de “lo gitano” (Motos, 2009) se asocien indisolublemente a la criminalidad, la pobreza y la marginalidad hasta su deshumanización, lo que ha servido para justificar las injusticias y aberraciones más terribles contra ellos, ante la aceptación y la indiferencia generalizada de la ciudadanía.

La legislación antigitana ha distorsionado enormemente la identidad del Pueblo Gitano. A través de persecuciones y otras severas medidas coercitivas se le impuso un estilo de vida fuera del sistema, ligado a la pobreza, la itinerancia o la delincuencia que ha terminado por asimilarse como seña identitaria, a pesar de no formar parte de la cultura ni de la auténtica identidad romaní.

Además, su conciencia ciudadana, como sujetos susceptibles de derechos y deberes, y su sentido de pertenencia, como grupo y parte de la sociedad, han quedado sensiblemente dañados en el plano individual y colectivo.

3.2. Antigitanismo contemporáneo.

El **antigitanismo contemporáneo** (s.XXI) es solo la inercia de las políticas y dinámicas sociales antigitanas de siglos atrás, asimiladas e incorporadas a las democracias actuales sin asumir la gravedad de su impacto ni aplicar medidas para su contención y corrección.

En principio, ya no existe un propósito discriminatorio prefijado, ni la voluntad política expresa de perseguir o excluir al Pueblo Gitano por medio de la aplicación de normas y medidas coercitivas como sucedía en el pasado. Sin embargo, persisten los efectos del antigitanismo original y se mantienen intactas las estructuras de subordinación de la minoría romaní al grupo dominante con resultados sistemáticamente desfavorables para la población gitana en los todos ámbitos político, judicial, económico, educativo, laboral o sanitario (Añón, 2013).

El factor racial no es tan relevante para la fundamentación del antigitanismo como lo es ahora el factor sociocultural. La asociación de “lo gitano” a la exclusión, la pobreza y la delincuencia ha arraigado en la cultura general y en todos los estratos y ámbitos de la sociedad hasta llegar a la normalización del rechazo, el trato discriminatorio e incluso el uso de la violencia contra los gitanos.

En esta nueva etapa el antigitanismo se expresa, se sostiene y se extiende a través de vías y formas diferentes a las empleadas en el pasado:

a) Ocultación y negación de la historia del antigitanismo. Hasta la entrada del siglo XXI se ha ocultado e ignorado la historia de antigitanismo que ha soportado el Pueblo Rom. Se han silenciado sucesos tan relevantes y decisivos en su devenir como la Gran Redada, en España, o el Samudaripén, el genocidio nazi. En consecuencia, también se niega en la actualidad la existencia del antigitanismo y sus efectos, siendo que estos se atribuyen exclusivamente a la falta de integración y el estilo de vida antisocial de los gitanos.

b) Omisión y negación de los derechos y la identidad del Pueblo Gitano. Desde siempre, ha habido una intención inequívoca y persistente de eliminar cualquier vestigio del Pueblo Gitano, sea físico o cultural. Incluso, llegó a declararse por ley¹⁶ y de forma expresa su “no existencia”.

¹⁶ En las pragmáticas de 1619, de Felipe III, y de 1783, de Carlos III.

Ahora se insiste en el mismo propósito y se obtiene igual resultado ignorando y despreciando la realidad romaní: la comunidad gitana existe, no como un pueblo con identidad propia a preservar y defender, sino como un problema social a resolver.

c) Aceptación y normalización del antigitanismo y sus efectos. La negación del antigitanismo como fenómeno racista no impide, sin embargo, la aceptación y normalización de su narrativa, de los argumentos que lo sostienen y de los efectos que produce. El silencio y la falta de información acerca del Pueblo Gitano y las persecuciones históricas que sufrió mantienen al conjunto de la sociedad sumida en la ignorancia.

Este desconocimiento es un caldo de cultivo idóneo para la perpetuación de los estereotipos y prejuicios que se construyeron en el pasado, los cuales se han preservado hasta formar parte de la cultura general en la actualidad.

4. Efectos y evidencias del antigitanismo contemporáneo.

En la actualidad, los efectos del antigitanismo se expresan en todos los ámbitos de la vida social, política, judicial, laboral, económica, educativa y cultural. Los datos y evidencias de los que se dispone, como se verá a continuación, revelan la persistencia y el impacto de esta forma de racismo estructural del que adolece tanto la sociedad europea como la española.

4.1. En la sociedad.

Pervive en el imaginario colectivo una imagen negativa de la comunidad gitana asociada a la delincuencia y la peligrosidad, heredada ésta de tiempos más antiguos y agravada por la contribución de la literatura, el cine, la televisión y los medios de comunicación (Oleaque, 2007). En consecuencia, tal como se ha explicado, se generaliza el miedo y el rechazo social hacia los gitanos¹⁷ y se normaliza su segregación en guetos, práctica que se consolida en la década de los 60 con el desarrollo de las grandes ciudades (San Román, 1997).

Nuestra sociedad progresa en derechos y en bienestar social y económico, mientras permanece impasible ante la existencia de barriadas y poblados chabolistas con mayoría de población gitana en condiciones de extrema necesidad, o de escuelas segregadas que contravienen los fundamentos más básicos de nuestra Constitución.

¹⁷ En 2008 la encuesta realizada por el CIS situaba a los gitanos como el grupo social más rechazado. El 59% de la población afirmaba tener poca o ninguna simpatía hacia el colectivo. *Actitudes antes la discriminación por origen racial o étnico*, septiembre de 2007 (estudio nº 2.731, CIS). Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/ejes/encuestas/2007_Actitudes_ante_discrimiancion_por_origen_racial.pdf

El rechazo hacia los romaníes es patente y creciente en internet y en redes sociales¹⁸, herramientas que están resultando particularmente propicias para la canalización y extensión del discurso del odio. Los delitos de odio contra la comunidad gitana se han incrementado en los últimos años¹⁹, a pesar de la resistencia de las víctimas de este tipo de delitos a denunciar.

Situaciones discriminatorias por razón de su condición étnica, como la negación al alquiler de una vivienda o la prohibición de entrada a un establecimiento, son comunes entre gran parte de la población *roma*, sobre todo quienes presentan rasgos físicos que evidencian su origen étnico.

Las oportunidades de empleo también se ven limitadas a causa de la romafobia en el ámbito laboral alcanzando una tasa de desempleo de hasta el 60%²⁰ entre la población gitana, lo que va aparejado a condiciones de pobreza y exclusión más graves y favorece, además, el recurso de la economía sumergida.

La tensión y el enfrentamiento entre grupos diferentes, payos y gitanos, es fruto también de la herencia histórica referida. Por lo general, las reivindicaciones, celebraciones y éxitos que refuerzan la identidad gitana se reciben con incomodidad, repulsa o indiferencia. Ante hechos reprobables, cuando estos son cometidos por algún miembro de la comunidad romaní, la respuesta ciudadana es a menudo muy desproporcionada.

Los pogromos²¹ son el ejemplo más violento y atroz del antigitanismo entre conciudadanos. Como el vivido en 1986 en el municipio de Martos (Jaén), en el que varios cientos de martenses incendiaron más de treinta viviendas de familias gitanas de esta localidad, como réplica a la agresión de un gitano a otro vecino del lugar (Río, 2016). Desde entonces, decenas de altercados como éste, de mayor o menor gravedad, se han repetido en España como en países de toda Europa: Francia, Reino Unido, Irlanda, Italia, Grecia, Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, República Checa o Ucrania (Cortés, 2014).

¹⁸ Un estudio realizado en 2019 por la Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas FAKALI concluyó que 7 de cada 10 informaciones de internet sobre gitanos son antigitanas.

¹⁹ Así lo confirma el *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España de 2020*. Disponible en: <http://www.interior.gob.es/documents/642012/13622471/Informe+sobre+la+evoluci%C3%B3n+de+delitos+de+odio+en+Espa%C3%B1a+a%C3%B1o+2020.pdf/bc4738d2-eb6-434f-9516-5d511a894cb9>

²⁰ Según la Fundación Secretariado Gitano, en 2019 la tasa de desempleo en la población gitana se situó en el 52%, triplicando así la media general. Véase: <https://www.sensibilizaciongitanos.org/hablamos-de-empleo/>

²¹ Del ruso *pogrom* “devastación, destrucción”. Según la Real Academia Española, es una “masacre aceptada o promovida por el poder de judíos y, por extensión, de otros grupos étnicos”.

4.2. En las instituciones públicas.

Las políticas de exterminio del primer antigitanismo dieron paso después a las de integración forzosa -o desintegración cultural- durante la Ilustración, que apenas variaron el enfoque con la entrada de las democracias actuales. La visión negativa del Pueblo Gitano, entendido éste como un problema social a resolver, impregna las políticas y estrategias de inclusión impulsadas en las últimas tres décadas, siendo el asistencialismo el instrumento más recurrente de esta etapa.

No se ha acometido nunca, sin embargo, el verdadero problema que está detrás de la situación de desigualdad social que sufre, que no es otro que el antigitanismo histórico, su perpetuación en las instituciones públicas actuales y las graves consecuencias que acarrea.

Los datos evidencian que algo no funciona correctamente. La infrarrepresentación política en el poder ejecutivo y legislativo revela un déficit democrático por corregir. Según datos de Unión Romaní en 2015, solo un 0,02% de los cargos electos del país eran gitanos (Cortés, 2018). Con responsabilidad en gobierno o en responsabilidades de gestión, la cifra bajaba mucho más.

Si bien, en la última legislatura se ha marcado un hito con la presencia de una senadora, tres diputadas y un diputado gitanos. Esto ha posibilitado que por primera vez el antigitanismo se incluya al debate parlamentario y sea incluido en la nueva Proposición de Ley Integral de Igualdad y No Discriminación y su incorporación al Código Penal como motivo discriminatorio que origina un delito de odio.

En el ámbito judicial persiste todavía la influencia de las condiciones personales del reo que es gitano sobre los hechos enjuiciados, como reminiscencias del antiguo derecho penal de autor (Santiago, 2021). Según el estudio del Proyecto Barañí (2000)²², que la representación de éstas en las cárceles se cifró en torno al 30% de la población reclusa, veinte veces superior a su representación en la población general.

De igual modo, las identificaciones por perfil racial, expresamente exigidas a la Guardia Civil desde el siglo XIX, han continuado hasta actualidad, siendo la comunidad gitana un objetivo habitual de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. Según el *Informe sobre identificación policial por perfil étnico en España* (2013) elaborado por el Institut de Drets Humans de la Universitat de València, “*las personas gitanas son identificadas 10 veces más que las que tienen apariencia caucásica*”.

²² El Proyecto Barañí. *Mujeres gitanas y sistema penal* analiza la situación de las mujeres gitanas en el sistema penal español. A pesar de la contundencia de sus datos, nunca tuvo la repercusión ni la continuidad que merecía.

Después de años de denuncias desde diferentes organizaciones sociales, se han adoptado recientemente medidas para eliminar por completo esta práctica que vulnera los derechos de grupos sociales y minorías especialmente vulnerables.

En el ámbito educativo el fracaso escolar entre el alumnado gitano podría estar por encima del 80% y el número de ellos que alcanza la universidad es irrisorio²³. Al mismo tiempo que se invierten recursos para la promoción educativa de este alumnado, sobreviven decenas de colegios segregados en toda España²⁴.

Estas escuelas tienen un índice de absentismo entre el profesorado muy superior al resto, la rotación del profesorado es enorme y la calidad de la educación que se imparte no da para continuar después en secundaria. Entre tanto, como norma, ni alumnado ni profesorado tienen conocimiento de la historia del Pueblo Gitano.

La lucha contra la discriminación y la exclusión social de la población gitana no será efectiva, ni producirá los resultados esperados en la sociedad, mientras no se enfrente el antigitanismo con contundencia y con los medios suficientes, comenzando a reconocer y erradicar todo vestigio racista dentro de las mismas instituciones públicas.

4.3. En el Pueblo Gitano.

La desconfianza en las instituciones públicas es, probablemente, la respuesta más lógica al asedio soportado por siglos. Por ello, se ve lastrada la relación de la comunidad gitana con los poderes públicos, las autoridades y la administración general, quienes han sido sus perseguidores históricos, así como con el conjunto de la sociedad.

No solo la desconfianza, sino también el miedo, es la razón del distanciamiento e incluso la renuncia de muchos gitanos a la participación política, a la solicitud de protección policial o el acceso a la justicia. Esa desafección alcanza también al sistema educativo, que se percibe todavía como un entorno extraño y propio de la administración opresora, lo que explica, en parte, el absentismo generalizado entre el alumnado gitano, como ya se ha expuesto.

Tal como sucede con el derecho a la educación, otros derechos básicos no se conocen o se perciben más bien como una imposición y no se ejercitan con propiedad.

²³ Según la Fundación Secretariado Gitano, el 63,7% de los alumnos gitanos abandonan sus estudios sin concluir la educación obligatoria mientras que solo un 3,2% alcanza la universidad.

²⁴ Según la Fundación Secretariado Gitano hay, al menos, 173 escuelas segregadas en España (2018).

Al contrario, se desiste de ellos con resignación, o bien, se asume con cierta normalidad su vulneración o sin conocimiento siquiera de que estén siendo conculcados. Esto supone una pérdida de calidad democrática sustancial y sitúa, sin que nadie lo remedie, a los miembros de la comunidad gitana como ciudadanos de segunda.

Sin embargo, el daño más severo del antigitanismo ha recaído sobre la autoestima y la conciencia colectiva del propio Pueblo Gitano, cuya identidad ha llegado a nuestros días gravemente perjudicada. Se ha asumido para sí, la misma imagen estereotipada y prejuiciada que ha proyectado la romafofia, adoptando erróneamente la criminalidad, la pobreza o la exclusión como señas identificativas. Sin expectativas más allá de la mera supervivencia, sin sentido de pertenencia a la sociedad que les rechaza, sin capacidad para dotarse de instrumentos efectivos de organización ni experiencia para la legítima reivindicación de sus derechos, la comunidad gitana se ve abocada sin remisión a la marginalidad.

Una fractura interna que se agrava por la falta de conocimiento de su propia historia y que exige, sin demora, la adopción de medidas encaminadas a la restitución y preservación de la identidad romaní y el pronto restablecimiento de los derechos afectados.

Bibliografía

Achim, V. (1998). The arrival of the gypsies no the territory of Romania. *The Roma in romanian history*. Central European University press. Consultado en: <http://books.openedition.org/ceup/1549>

Aguilar, M. J. y Buraschi, D. (20 de marzo, 2021) "Racismo institucional:¿De qué estamos hablando?". Consultado en: <https://theconversation.com/racismo-institucional-de-que-estamos-hablando-157152>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2009). La lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a través de un enfoque estratégico. Departamento de Protección Internacional. Ginebra. Consultado en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/7320.pdf?view=1>

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

Añón, M.J., Bradford, B., García, J.A., Gascón, A. y Llorente, A. (2013). *Identificación por perfil étnico en España. Informe sobre experiencias y actitudes en relación con las actuaciones policiales*. Tirant Lo Blanch.

Añón, M.J. (2015). Discriminación racial: el racismo institucional desvelado. En Arcos, F. (ed.). *La Justicia y los Derechos Humanos en un mundo globalizado*, (pp. 133-165). Dykinson.

Aparicio, J. M. (2006). Breve recopilación sobre la historia del Pueblo Gitano: desde su salida del Punjab, hasta la Constitución Española de 1978. Veinte hitos sobre la "otra" historia de España. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1),141-161. Consultado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411310008>

Barranco, M.C. (2011). *Diversidad de situaciones y universalidad de los derechos*. Dykinson.

Beck, S. (1989) Los orígenes de la esclavitud gitana en Rumanía. *Dialecto Anthropol* (14, 53-61). Consultado en: <https://doi.org/10.1007/BF00255926>

Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Grupo Planeta.

Borrell, C., Palència, L., Muntaner, C., Urquía, M., Malmusi, D., & O'Campo, P. (2014). Influence of macrosocial policies on women's health and gender inequalities in health. *Epidemiologic reviews*, 36, 31–48. Consultado en:

<https://doi.org/10.1093/epirev/mxt002>

Castilla, C. (2017). La persecución religiosa en el siglo XXI. *IUS HUMANI Revista de Derecho* 6, 55-72. Obtenido de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813256>

Costăchel, V., Panaitescu, P. & Cazacu, A. (1957). *Viata Feudală în Țara Românească și Moldova (sec. XIV-XVII)*. EDITURA ȘTIINȚIFICĂ, București. Consultado en:

<https://media.oaipdf.com/pdf/d9d41993-7080-42c9-953a-6a5cba39e4be.pdf>

Cortés, E.I. (2018, 6 de abril). El Pueblo Gitano, un milagro de nuestro tiempo. *ABC Comunidad Valenciana*. https://www.abc.es/espana/comunidad-valenciana/abci-pueblo-gitano-milagro-nuestro-tiempo-201804062251_noticia.html

https://www.abc.es/espana/comunidad-valenciana/abci-pueblo-gitano-milagro-nuestro-tiempo-201804062251_noticia.html

Cortés, I. (2021). *Sueños y sombras sobre los gitanos*. Bellaterra Edicions.

Cortina, A. (2017). *Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia*. Ediciones Paidós.

Dembowsky, CH. (1931). *Dos años en España y Portugal durante la Guerra Civil, 1838-1840*. Madrid.

Domínguez, A. (1980). Introducción general a la Historia de Andalucía, vol. IV. *Cupsa/Planeta*, 224.

Fernández, G. (2019). *VIII Informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en España*. Ed. Cáritas Española: Fundación FOESSA. Consultado en:

https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/06/Informe-FOESSA-2019_web-completo.pdf

Fosztó, L. & Anastasoiaie, V. (2001). Romania: representations, public policies and political projects, (coautor Marian-Viorel Anastasoiaie), In Guy, Will (ed.) *Between past and future. The Roma of Central and Eastern Europe*, University of Hertfordshire Press, p. 351-369. Consultado en:

https://www.researchgate.net/publication/265384537_Romania_representations_public_policies_and_political_projects_coautor_Marian-Viorel_Anastasoiaie_In_Guy_Will_ed_Between_past_and_future_The_Roma_of_Central_and_Eastern_Euro

Fremlova, L. (2022). La persecución de los gitanos de Ucrania (un hilo sobre su historia). *CTXT Contexto y Acción*, 282, Marzo. Consultado en: <https://ctxt.es/es/20220301/Firmas/39063/Lucie-Fremlova-minorias-racismo-gitanos-ucrania-neonazis.htm>

Fundación Secretariado Gitano (2018). *Estudio-Mapa sobre Vivienda y Población Gitana, 2015. Informe Septiembre de 2016*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Consultado en: <https://www.gitanos.org/upload/29/29/informeCompletoe-mobreviviendaypg.pdf>

Gaertner, S. L. (1973). Helping behavior and racial discrimination among liberals and conservatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(3), 335–341. Consultado en: <https://doi.org/10.1037/h0034221>

Gamella, J.F. (2006) Oficios gitanos tradicionales en Andalucía (1837-1959). *Gitanos, Pensamiento y Cultura* 32-33, pp.64-73. Consultado en: <https://www.gitanos.org/upload/00/32/fondo.pdf>

García-Sanz, C. (2018). «Disciplinando al gitano» en el siglo xx: regulación y parapenalidad en España desde una perspectiva europea. *Historia y Política*, 40, 115-146. Consultado en: <https://doi.org/10.18042/hp.40.05>

Gómez, A. (1993). *La Gran Redada de Gitanos*. Presencia Gitana.

Gómez, A. (2010). *Escritos sobre gitanos*. Asociación de Enseñantes con Gitanos. Consultado en: https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57727/Escritos_sobre_gitanos.pdf/01d0a5ce-fb0c-41cf-a0a1-d383de423bef

Gómez, A. (2012). La presencia histórica de los gitanos en España. *Vidas Gitanas, Fundación Instituto Cultura Gitana*, 19-27. Consultado en: https://www.gitanos.org/upload/68/41/catalogo_vidas_gitanas.pdf

Hays Recruiting expert worldwide.(2020). Las claves para una gestión inclusiva del talento. Informe sobre diversidad e inclusión 2020. Consultado en: <https://www.hays.com/documents/63345/4314146/ES-52376+Spain+Diversity+and+Inclusion+report+2020+Interactive+pages.pdf>

Hernández, G., Imaz, E., Martín, M., Naredo, M., Pernas, B., Tandongan, A. & Wagman, D. (2000). *Proyecto Barañí. Mujeres gitanas y sistema penal*. Metyel.

Hernández, M., García, O. & Gehrig, R. (2019). *Situación social de la población gitana en España: balance tras la crisis*. VIII Informe FOESSA. Documento de Trabajo, 3.12.

Consultado en:

<https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/06/3.12.pdf>

Jiménez, N. (2009) ¿El romanó, el caló, el romanó-kaló o el gitañol? *Anales de la Historia Contemporánea*, 25, 149-161

Consultado en: <https://revistas.um.es/analeshc/article/view/71731>

Laparra, M. (coord.) (2007). *Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana. Una primera aproximación*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Consultado en:

<https://www.aecqit.org/downloads/documentos/411/informe-situacion-poblacion-gitana-miguel-laparra-2007.pdf>

Lapeyre, Henri (2011). Geografía de la España morisca. Universitat de València. p. 218.

Martínez, M. (2014). Los gitanos y las gitanas de España a mediados del siglo XVIII. El fracaso de un proyecto de “exterminio” (1748-1765). Editorial Universidad de Almería.

Martínez, M. (2018). Clamor y rebeldía. Las mujeres gitanas durante el proyecto de exterminio de 1749. *Historia y política: ideas, procesos y movimientos sociales*, (40), 25-51.

Martínez, M. (2021). *El Pueblo Gitano Español en las revoluciones y guerras civiles (siglos XIX y XX)*. Círculo Rojo.

Moreno, J. (1969). Los gitanos de España bajo Carlos I. *Chronica Nova* 4-5, 181-198.

Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2981943.pdf>

Marushiakova, E. & Popov, V. (2009). Gypsy Slavery in Wallachia and Moldavia. En Kamusella, Tomasz & Krzysztof Jaskulowski, eds. *Nationalisms Today*. Peter Lang, 89-124.

Consultado en:

https://www.academia.edu/1132654/Gypsy_Slavery_in_Wallachia_and_Moldavia

Migraciones, O.I. (2006). Glosario sobre Migración. Consultado en Organización Internacional para las Migraciones:

https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios e Igualdad. Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación (2018). *Segunda Encuesta Nacional de Salud a Población Gitana, 2014*. Madrid.

Montes, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Iniciación a la Investigación*, 1 (3), 1-16. Consultado en: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/202/183>

Moskowitz, G. B. (1993). Individual differences in social categorization: The influence of personal need for structure on spontaneous trait inferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(1), 132–142. Consultado en: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.1.132>

Motos, I. (2009). Lo que no se olvida: 1499-1978. *Anales de historia contemporánea*, (25). Consultado en: <https://revistas.um.es/analeshc/article/view/71681>

Pérez-Luño, A.E. (1987) Sobre la igualdad en la Constitución española. *Anuario de Filosofía del derecho*. Nº4 pág 133-152.
Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=142127>

Rey, F. (2011). ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional? *Anales de la Cátedra Francisco Suárez* 45, 167-181. Consultado en: <https://doi.org/10.30827/acfs.v45i0.529>

Relaño, E. (2021). Normalizando la discriminación religiosa en el ámbito laboral: presunciones, estereotipos y barreras para la libertad religiosa. *Cuestiones de Pluralismo*, Vol. 1, (1). Consultado en: <https://doi.org/10.58428/JTFM2776>

Rodríguez, M. & Cano, I. (2021). *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Observatorio del Pluralismo Religioso en España. Consultado en: <https://www.observatorioreligion.es/upload/11/45/discriminacion-laboral-por-motivos-religiosos.pdf>

Rodríguez, S. (2009). *ROMIPÉN. LA IDENTITAT GITANA. Aproximació filosòfica a la identitat de les persones de cultura gitana* (Doctoral dissertation, Universitat Ramon Llull).
Consultado en: <https://www.tdx.cat/handle/10803/9227#page=1>

Sánchez, H. (1994). Los gitanos españoles desde su salida de la India hasta los primeros conflictos en la península. *Espacio, Tiempo y Forma, Serie IV*, 7, pp.319-354.

Consultado en:

<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:ETFSerie4-D9F2AAD1-E31E-CCBF-98F8-86E21204579F&dsID=Documento.pdf>

San Román, T. (1997). *La diferencia inquietante. Viejas y nuevas estrategias culturales de los gitanos*. Siglo XXI.

Santiago, M. (2021). Desventuras de un abogado penalista gitano. *O Tchatchipen: lil ada trin tchona rodipen romani= revista trimestral de investigación gitana*, (113), 34-42. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7923810>
[Consulta: 21/02/23]

Sierra, M. (2020). *Holocausto gitano*. Arzalia Ediciones.

Sordè i Martí, T., Flecha, R., & Mircea, T. (2013). El pueblo gitano: una identidad global sin territorio. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 17, 427.

Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817089>

Tajifel, H. (1985). Grupos humanos y categorías sociales. *Quaderns de psicología. International journal of psychology*, 9 (2), 218-220.

DISCRIMINACIÓN
LABORAL: EL CASO
SINGULAR DEL
PUEBLO GITANO
DISCRIMINACIÓN
LABORAL: EL CASO
SINGULAR DEL
PUEBLO GITANO
DISCRIMINACIÓN
LABORAL: EL CASO
SINGULAR DEL

