



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Discriminación por erro e discriminación por asociación



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Discriminación por erro e discriminación por asociación

Aínda que todos os Protocolos fronte ao acoso deberían estar actualizados de acordo á nova normativa (como a Lei 15/2022 integral para a igualdade de trato e a non discriminación e o Convenio 190 da OIT, que entrou en vigor en maio de 2023), cóstanos que hai persoas que non coñecen novas definicións fundamentais do dereito discriminatorio español.

Hoxe imos aclarar dúas:

1. **Discriminación por erro:** *aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas.*

Exemplos (no ámbito laboral):

- Despedimento dunha traballadora porque a parte empresarial cre, erroneamente, que está embarazada (porque observou que engordou, ou que leva roupa frouxa).
- Un traballador non é contratado porque a parte empresarial cre, erroneamente, que é homosexual.
- Unha persoa non é considerada para un ascenso porque a Dirección da empresa cre, erroneamente, que é dunha determinada etnia.

Neste tipo de discriminación, non concorre ningunha circunstancia protexida na normativa antidiscriminatoria (etnia, relixión, sexo, orientación sexual...), pero discrimínase a unha persoa en función deses motivos porque se lle supón, erroneamente, esa calidade (baseándose en trazos físicos, vestimenta, forma de comportarse...).

2. **Discriminación por asociación** (ás veces denominada discriminación por vinculación, discriminación transferida, discriminación reflexa ou discriminación por interposición): *aquela na que a circunstancia social ou persoal que motiva o trato pexorativo non concorre na persoa traballadora, senón nalgunha persoa achegada ou asociada á mesma. É dicir, para apreciar a discriminación non só aténdese a unha persoa, senón a dúas ou varias.*

Exemplos (no ámbito laboral):

- Trato desigual e/ou despectivo a unha persoa traballadora por solicitar redución de xornada e/ou permisos para atender a un descendente discapacitado (supoñendo que, por este motivo, aumentaría o seu absentismo laboral).
- Non contratar/renovar/ascender a unha persoa porque a súa parella é de unha determinada etnia.

- Despedimento/non renovación unha vez que a empresa/persoa superior xerárquica descobre que as amizades desa persoa son homosexuais.

En ambos os supostos **é clave a intencionalidade discriminadora** (en contraposición con outras tipoloxías de discriminación, nas que se considera que existe caso discriminatorio, aínda que non haxa intencionalidade, como, por exemplo, na discriminación indirecta).

Necesitas axuda ou asesoramento?

Contacta con noso Gabinete Técnico:

igualdade@ceg.es
981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade