



Poner en práctica la igualdad de trato

El papel de las acciones positivas



Poner en práctica la igualdad de trato

El papel de las acciones positivas

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades
Unidad G-4

Texto original terminado en marzo de 2007

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

Si desea recibir el boletín electrónico de información "ESmail" de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, envíe un mensaje a empl-esmail@ec.europa.eu — dicho boletín se publica periódicamente en alemán, inglés y francés.



1 : © John Harris/reportdigital.co.uk
2 : © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
3 : © Duncan Phillips/reportdigital.co.uk
4 : © Comunidades Europeas

***Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas
a sus preguntas sobre la Unión Europea***

Número de teléfono gratuito (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2007

ISBN 978-92-79-05573-7

© Comunidades Europeas, 2007

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO



PRÓLOGO

El año 2007 es el “Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos”, durante el cual la Unión Europea está poniendo especial hincapié en promover el logro de una sociedad libre de discriminación, en la que todas las personas tengan oportunidades reales con independencia de su sexo, orientación sexual, origen étnico, religión, edad o discapacidad.

La UE ha dedicado mucho tiempo y esfuerzo a elaborar normas jurídicas que ofrezcan a los ciudadanos el derecho a no sufrir discriminación. Sin embargo, la experiencia ha puesto de relieve que las denuncias y los procedimientos de litigio individuales no son suficientes para poner plenamente en práctica la igualdad de trato. Así, por ejemplo, muchas mujeres y personas pertenecientes a grupos minoritarios siguen estando muy escasamente representadas en los puestos donde se elabora la legislación y las políticas y en los que se adoptan decisiones con consecuencias de muy amplio alcance. Si no existe una representación adecuada, es totalmente imposible alcanzar el objetivo de igualdad de oportunidades para todos.



A pesar de lo anterior, a menudo se da por hecho que existe igualdad de oportunidades y se niega la existencia de discriminación. En esos casos, las acciones positivas pueden desempeñar un papel muy importante como medio para corregir la falta de auténtica igualdad de oportunidades en nuestras sociedades. Además, algunas veces las acciones positivas parecen ser la única vía para luchar contra la discriminación estructural profundamente arraigada, de manera que puedan lograrse resultados positivos en un plazo razonable. Bien es cierto que las acciones positivas constituyen una cuestión muy controvertida; no obstante, creo que ello se debe, en gran medida, a la falta de plena comprensión del concepto y del contexto, lo cual requiere ampliar las explicaciones y el debate.

El presente folleto temático tiene por finalidad contribuir al logro de ese objetivo. Tras una introducción en la que se definen los términos y los aspectos jurídicos, se presentan diversas posibilidades de acciones positivas, tanto en el mundo del trabajo como fuera de él. Gracias a las aportaciones realizadas por diversos colaboradores, poseedores de experiencias y perspectivas diferentes, el folleto permite ofrecer una imagen de lo que las acciones positivas podrían significar en diversos ámbitos, por ejemplo, en la educación y en la integración de las minorías en la fuerza policial. En la parte final de la publicación se analiza el futuro y se plantean cuestiones cada vez más relevantes en el debate actual como, por ejemplo, la recopilación de datos.

Confío en que este folleto promueva la utilización creativa de las herramientas proporcionadas por la legislación comunitaria para fomentar la plena igualdad de trato, en el ámbito concreto de las acciones positivas.

*Profesora Christa Tobler, Máster en Derecho
Institutos Europa de las Universidades de Leiden (Países Bajos) y de Basilea (Suiza)*



Índice

PARTE 1: PRESENTACIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS

El concepto de acción positiva <i>Profesor Mark Bell</i>	5
La legislación de la Comunidad Europea en materia de discriminación y la práctica de acciones positivas <i>Profesor Marc De Vos</i>	7

PARTE 2: ACCIONES POSITIVAS Y EMPLEO

Introducción.....	10
Los procesos de igualdad de trato en la selección y contratación de personal <i>Vincent Van Malderen</i>	11
Acciones positivas para personas de etnia roma en la policía <i>Capitán György Makula</i>	12
Estimular el liderazgo para promover acciones positivas <i>Paul Lappalainen</i>	14

PARTE 3: ACCIONES POSITIVAS EN ÁMBITOS NO RELACIONADOS CON EL MUNDO DEL TRABAJO

Introducción	16
El alcance de las acciones positivas y la necesidad de igualdad de condiciones <i>Profesora Kathleen Lynch</i>	17
Acciones positivas en la asistencia sanitaria: asegurar la igualdad de resultados <i>Trish Pashley</i>	18
Las acciones positivas y la política <i>Entrevista a Raúl Romeva, diputado del Parlamento Europeo</i>	20

PARTE 4: EL FUTURO DE LAS ACCIONES POSITIVAS

Cinco requisitos para que las medidas de acción positiva sean eficaces <i>Robin Allen, Abogado de la Corona (Reino Unido)</i>	22
Estadísticas de las acciones positivas: más una obligación que una herramienta <i>Patrick Simon</i>	24
Nuevas perspectivas de las acciones positivas mediante la obligación de promover la igualdad de trato <i>Profesor Mark Bell</i>	26



PARTE 1

PRESENTACIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS

El concepto de acción positiva

Profesor Mark Bell, Centro de Derecho Europeo e Integración, Universidad de Leicester, (Reino Unido)



“No existe consenso en cuanto al significado de los distintos términos”, profesor Mark Bell.

Una de las dificultades más comunes a la hora de debatir la cuestión de las acciones positivas es la variedad de términos o locuciones diferentes que se utilizan; por ejemplo, acción positiva, acción afirmativa, discriminación inversa y discriminación positiva. A menudo, esas expresiones poseen significados diferentes según el país de que se trate, e incluso en la literatura académica no existe consenso en cuanto a lo que significa exactamente cada uno de esos términos. En este artículo pretendemos ofrecer una introducción a ese debate exponiendo algunos de los conceptos principales¹.

En lo que respecta a la legislación y política de la Unión Europea, la expresión más generalmente utilizada es “acción positiva”. Por lo común, dentro de ese concepto se considera incluida una amplia gama de medidas adoptadas con el fin de compensar las desventajas pasadas y presentes que existen debidas a la discriminación. La razón en la que se basan dichas medidas es lograr “en la práctica la plena igualdad” (véase, por ejemplo, el apartado 4 del artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea).

Algunas veces se supone que la igualdad de trato significa simplemente que todas las personas deben ser tratadas exactamente de la misma manera, independientemente del sexo, del origen étnico, etc. A pesar de que el trato idéntico tiene como consecuencia la “igualdad formal”, es posible que no sea suficiente para llevar la igualdad de trato a la práctica. En la bibliografía académica sobre esta materia, esa idea se resume en la expresión “igualdad sustantiva”.

Así, por ejemplo, en la actualidad está suficientemente probado que las comunidades de etnia roma han sufrido graves desventajas en materia de educación, debido sobre todo a la segregación de los niños de esa etnia en algunos países². Incluso en el caso de que se eliminase toda la discriminación actual ejercida contra las personas de etnia roma, la desigualdad persistiría a causa de los efectos de la discriminación en épocas pasadas. Es posible que el logro de la igualdad de trato en la práctica (la igualdad sustantiva) exija la aplicación de medidas compensatorias concebidas para corregir los efectos de la discriminación en

¹ Para un análisis más detallado, véase el trabajo de O. de Schutter (2007) *Positive action*, publicado en la obra de D. Schiek, L. Waddington y M. Bell, titulada *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Oxford, Ed. Hart Publishing.

² Comisión Europea (2004), *The Situation of Roma in an Enlarged European Union* (“La situación de la etnia roma en la Unión Europea ampliada”).



el pasado, así como la discriminación existente en la actualidad.

Medidas “técnicas” y “no técnicas”

Por todo lo anterior, cabría preguntarse cuáles son las medidas que incluyen las denominadas acciones positivas. Por un lado, se encuentran lo que se consideran formas “no técnicas” de acción positiva. Se trata de actuaciones que no vulneran directamente las prerrogativas de los grupos privilegiados (por ejemplo, los hombres o las personas con plena capacidad física), sino que constituyen acciones extraordinarias emprendidas por el empleador, el empresario o el prestatario de servicios correspondiente.

Un buen ejemplo de lo anterior es la publicidad de alcance social, que se materializa cuando una empresa incluye en una oferta de empleo una declaración en la que específicamente se da la bienvenida a solicitudes presentadas por un grupo escasamente representado en ese momento (por ejemplo, mujeres). En el ámbito educativo, ello podría lograrse haciendo que las universidades emprendiesen actividades especiales de captación de personal entre comunidades de personas desfavorecidas.

Las formas “técnicas” de acción positiva tienen un efecto mucho más directo en las prerrogativas de los grupos privilegiados. Por ejemplo, una empresa podría decidir ofrecer un programa de formación profesional exclusivamente dirigido a trabajadores de más de 55 años de edad. También cabe destacar que la Comisión Europea, junto a su programa general de trabajo en prácticas, ofrece un número específico de puestos de trabajo en prácticas reservado a titulados universitarios de etnia roma.

El tratamiento dado por la legislación a las acciones positivas

Las formas más audaces de acción positiva han estado muchas veces rodeadas de polémica, tanto de índole legal como política. En lo que respecta a la igualdad entre hombres y mujeres, el Tribunal de Justicia Europeo ha establecido una distinción entre lo que considera acciones positivas permisibles y discriminación ilegal.

De ese modo, las medidas que pretenden ofrecer un trato preferente automático e incondicional en el momento de realizar la selección para un puesto de trabajo

se han considerado discriminación ilegal. En ese grupo de iniciativas se incluirían las cuotas establecidas para el empleo de mujeres o el nombramiento para un puesto concreto de una mujer menos cualificada con objeto de incrementar el porcentaje de mujeres en el centro de trabajo de que se trate.

A fin de esclarecer esa distinción, la expresión “acción positiva” se reserva frecuentemente para las medidas que son legales, mientras que aquellas actuaciones que tienen un alcance superior se han denominado “discriminación positiva (o inversa)”.

A pesar de que la jurisprudencia en materia de igualdad de género pone de relieve que algunos Estados miembros han aplicado en la práctica la discriminación positiva en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, existen menos ejemplos de discriminación positiva en Europa en lo atinente a otros motivos de discriminación. Una excepción importante a esa regla es el caso de la discapacidad, en el que muchos Estados miembros continúan adoptando normas legales que fijan cuotas mínimas para el empleo de personas discapacitadas.

La discriminación positiva se ha utilizado de manera más generalizada en Estados Unidos con el fin de hacer frente a las desigualdades étnicas allí existentes, pero en nuestro continente se ha preferido adoptar la expresión “acción afirmativa”. Ese tipo de actuaciones puede también verse en Irlanda del Norte, donde se ha fijado un programa de cuotas concebido para aumentar el porcentaje de católicos en los servicios policiales.

Mientras que la legislación comunitaria en materia de igualdad de género ha evolucionado hacia la aceptación de la acción positiva y el rechazo (judicial) de la discriminación positiva, sigue abierto el debate en cuanto a si ese mismo planteamiento puede o debe aplicarse a otros motivos de discriminación. Aunque la discriminación positiva choca con las prerrogativas de los grupos privilegiados, parece ser bastante menos controvertida cuando son notorias las pruebas de grave desigualdad.

En Estados Unidos, las medidas de discriminación positiva se adoptaron en un principio con el ánimo de acabar con la muy enraizada política de segregación racial. Del mismo modo, a medida que crece el reconocimiento de las arraigadas desigualdades que sufren las comunidades de etnia roma, podría abrirse un nuevo debate en la Unión Europea acerca de cuándo debería permitirse algún tipo de discriminación positiva.



La legislación de la Comunidad Europea en materia de discriminación y la práctica de acciones positivas¹

Profesor Marc De Vos, Universidad de Gante y abogado de Bruselas

La primera disposición de la legislación de la Unión Europea en el ámbito de las medidas de acción positiva por razón de sexo se encuentra en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 relativa a la igualdad de trato, que en su redacción original afirma lo siguiente:

“La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1”.

Las acciones positivas, primero a través del Acuerdo de Maastricht sobre Política Social y, posteriormente, a través del nuevo Tratado de Ámsterdam, se introdujeron en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (TCE) en el apartado 4 del artículo 141 con el texto siguiente:

“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

A pesar de que la redacción del apartado 4 del artículo 141 parece ir más lejos que la primera Directiva sobre igualdad de trato, esa diferencia textual no ha tenido como consecuencia una clara ampliación del alcance

de las acciones positivas en la jurisprudencia mantenida por el Tribunal de Justicia Europeo. La nueva Directiva sobre igualdad de trato (Directiva 2002/73/CE) logró finalmente acercar la disposición relativa a la discriminación positiva a la que aparece en el TCE.

La actuación del Tribunal de Justicia Europeo en materia de acciones positivas y de discriminación por motivos de sexo

Sólo una pequeña parte de las múltiples medidas posibles en el ámbito de la acción positiva se ha sometido a la consideración del Tribunal de Justicia Europeo (TJE), cuya jurisprudencia se ocupa en lo esencial de formas de trato preferente que podrían ser equivalentes a discriminación inversa. En lo que respecta a esos tipos de acción positiva, el análisis hecho por el Tribunal de Justicia puede resumirse de la manera que exponemos a continuación.

Para poder justificarse en virtud de lo dispuesto en el citado apartado 4 del artículo 2 de la Directiva sobre igualdad de trato en el que se basa incluso la jurisprudencia más reciente sobre acciones positivas relacionadas con el sexo, una medida nacional debe tener por objeto “remediar una situación efectiva de desequilibrio entre hombres y mujeres en un sector específico o en una categoría profesional”². Ello quiere decir que deben presentarse pruebas de la existencia de dicho desequilibrio para que la medida de acción positiva sea legítima. Una medida cuya finalidad sea compensar desigualdades en lugar de eliminarlas no entra en el ámbito del apartado 4 del artículo 2.

¹ Este artículo no constituye un trabajo de investigación ni pretende ser utilizado como cita.

² Asunto C-476/99 *Lommers* [2002], resolución del Tribunal Europeo I-2891.



En segundo lugar, una medida de acción positiva debe ser adecuada. El TJE se encarga de determinar la probabilidad de que la medida analizada logre el objetivo de remediar la concreta situación efectiva de desequilibrio³.

Por último, la medida de acción positiva debe ser *proporcionada*⁴, esto es, debe ser ponderada con respecto al principio de igualdad de trato a personas que no se benefician de ella. La medida debe ser necesaria, apropiada y no ir más allá de lo que se precisa para lograr su objetivo, lo cual implica que nunca pueden permitirse preferencias automáticas o *absolutas*⁵. En sus sentencias más recientes, el TJE cita cada vez con más frecuencia el requisito de proporcionalidad, aunque no se ha determinado todavía un conjunto claro de criterios aplicables.

Observaciones sobre las Directivas de igualdad de trato del año 2000

Tanto la Directiva 2000/43 (artículo 5) como la Directiva 2000/78 (apartado 1 del artículo 7) establecen lo siguiente:

“Con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a [los motivos protegidos]”.

La génesis y preparación de esa norma sobre acción positiva ofrece muy poca ayuda, o ninguna, con respecto a su significado, finalidad y relación con el acervo comunitario en materia de discriminación por motivos de sexo. El texto de ese artículo parece ser más permisivo que el del apartado 4 del artículo 2

de la antigua Directiva sobre igualdad de trato, pero sin embargo puede parecer menos concluyente que el correspondiente al apartado 4 del artículo 141 del TCE. Por otro lado, el artículo 5 de la Directiva relativa a la igualdad racial no menciona el elemento positivo que sí aparece en el artículo del Tratado, en particular la concesión de “ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales”. Es posible extraer conclusiones análogas si analizamos el artículo 7 de la Directiva marco.

Ninguna de las dos Directivas del año 2000 utiliza los términos “igualdad de oportunidades” que aparecen en el apartado 4 del artículo 2 de la antigua Directiva sobre igualdad de trato, que habían llevado a los abogados generales de las causas *Kalanke*⁶ y *Marschall*⁷ a la conclusión de que las medidas de acción positiva dirigidas al logro de resultados son inadmisibles. Por el contrario, al pretender el logro de “la plena igualdad en la práctica”, el Tratado y las Directivas parecen ahora prever tanto medios orientados a los resultados como medios procesales. No obstante, a la vista del asunto *Abrahamsson*, no está claro que esas diferencias textuales modifiquen de manera importante el alcance de las acciones positivas.

En términos generales, a pesar de que no está clara la manera en que las Directivas se adecuarán exactamente a la legislación en vigor sobre discriminación por motivos de sexo, es muy probable que el contenido de la jurisprudencia ofrezca orientaciones para la interpretación de las nuevas Directivas. En lo que respecta al alcance de la acción positiva, la jurisprudencia ofrece la ventaja de promover la claridad y la uniformidad, así como de ampliar el conocimiento de las normas sobre no discriminación aplicadas en cues-

³ Asunto C-366/99, *Griesmar* [2001], resolución del Tribunal Europeo I-9383.

⁴ Asunto C-407/98, *Abrahamsson* [2000], resolución del Tribunal Europeo I-5539; Asunto C-79/99, *Schnorbus* [2000], resolución del Tribunal Europeo I-10997 y Asunto C-476/99 *Lommers* [2002], resolución del Tribunal Europeo I-2891.

⁵ Asunto C-407/98, *Abrahamsson* [2000], resolución del Tribunal Europeo I-5539.

⁶ Asunto C-450/93, *Kalanke* [1995], resolución del Tribunal Europeo I-3051.

⁷ Asunto C-409/95, *Marschall* [1997], resolución del Tribunal Europeo I-6363.

tiones de sexo a los demás motivos de discriminación en las Directivas del año 2000.

El camino hacia la uniformidad en las acciones positivas

La Directiva 2002/73 y la Directiva refundida 2006/54 no aportan muchas nuevas aclaraciones en cuanto a la modificación del alcance de las medidas de acción positiva. Sin embargo, lo que sí dejan claro es su voluntad de armonizar todas las normas sobre acción positiva basadas en el apartado 4 del artículo 141 del TCE y en la legislación conforme al artículo 13 del mismo Tratado. Lo anterior puede implicar o justificar una interpretación similar de todas las disposiciones afectadas, sirviendo como modelo de referencia la correspondiente al apartado 4 del artículo 141 del Tratado de la Comunidad Europea.

En la Directiva 2002/73 por la que se modifica la Directiva sobre igualdad de trato, se eliminó el apartado 4 del antiguo artículo 2 y en su lugar se incluyó una referencia a la norma sobre acción positiva en la legislación primaria, de manera que el apartado 8 del nuevo artículo 2 establecía que “los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres”. En el preámbulo se aclaraba además que los Estados miembros podrán mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el

ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Por consiguiente, se considera que la Directiva aplica el apartado 4 del

artículo 141 del Tratado de la CE y además introduce la obligación de que los Estados miembros informen periódicamente acerca de sus actividades en ese ámbito. La Comisión Europea no aportó más información sobre el nuevo alcance posible de las medidas de acción positiva, y se limitó a realizar una vista de conjunto de los límites de la acción positiva en la jurisprudencia sobre discriminación por motivos de sexo, a la vez que subrayaba la preponderancia del apartado 4 del artículo 141 del TCE.

Los documentos preparatorios de la legislación más reciente sobre discriminación por motivos de sexo ponen de manifiesto la política de la Comisión Europea de aplicar conceptos idénticos de la idea de igualdad de trato que den lugar al ejercicio de acciones positivas. En la Directiva refundida 2006/54, se retomaba el apartado 8 del artículo 2 de la Directiva 2002/73 por la que se modifica la Directiva sobre igualdad de trato en su artículo 3 sobre acción positiva, manteniendo la referencia al apartado 4 del artículo 141 del Tratado, así como el objetivo de “garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres”.



“Existe buena motivación para que se armonicen todas las disposiciones relativas a las acciones positivas”, profesor Marc De Vos.



PARTE 2

ACCIONES POSITIVAS Y EMPLEO

Introducción

Podría decirse que el empleo es la pieza clave para lograr una participación plena, activa e igual en la sociedad. El trabajo aporta beneficios económicos y ayuda a mejorar la situación social. En los casos en que la discriminación, los prejuicios y los estereotipos negativos limitan el acceso al mercado laboral a determinados grupos de personas, sus efectos son gravísimos. Los grupos discriminados no son las únicas víctimas, ya que también los propios empleadores o empresarios sufren las consecuencias negativas si no eligen al mejor candidato para el puesto de trabajo, al igual que ocurre con el público, los clientes o los consumidores a los que prestan sus servicios.

El trato justo y equitativo debe aplicarse no sólo a la hora de conseguir un empleo, sino también en cuanto a las condiciones y las oportunidades ofrecidas a las personas que ya están trabajando. Existen muchas pruebas acusadoras que muestran que las personas que ocupan los cargos de mayor responsabilidad en el mundo de los negocios o de la administración pública no reflejan la diversidad de la sociedad. En un mundo en el que las actitudes y las percepciones cambian lentamente, la acción positiva es una herramienta que puede provocar cambios significativos con objeto de corregir esos desequilibrios a corto y medio plazo.

En Bélgica, por ejemplo, la Oficina de Selección y Contratación de Personal del Gobierno Federal (Selor) aplica un método claramente estructurado de utilización de acciones positivas con objeto de aumentar la diversidad entre los empleados del sector público. Vincent Van Malderen, director del proyecto sobre diversidad de Selor, destaca en su artículo el papel que desempeñan las campañas de información, las bases de datos y otras herramientas complementarias en los procedimientos de selección y contratación de personal.

El oficial de la policía húngara György Makula da en su artículo una idea general del trabajo de una asociación internacional dirigido a promover una mayor representación de las personas de etnia roma en los organismos responsables de la seguridad, así como al fomento de la cooperación y la comprensión entre la policía y las comunidades romaníes. Las medidas de acción positiva no sólo pretenden incrementar la contratación de personal procedente de esos grupos, sino también brindar apoyo a los agentes de origen romaní.

Paul Lappalainen es experto legal de alto rango de la Autoridad Sueca de Integración y autor de un informe sobre la discriminación estructural en Suecia. En su artículo hace hincapié en cómo las cláusulas de los contratos de abastecimiento público pueden lograr un efecto positivo en las prácticas de contratación de personal y de empleo en las empresas privadas. Así, el autor sostiene que las implicaciones económicas de la observancia de los contratos representan un incentivo importante para que las empresas piensen en términos de la "inclusión" y no de la "exclusión" y pongan en práctica sus propias medidas de acción positiva.



Los procesos de igualdad de trato en la selección y contratación de personal

Vincent Van Malderen, Director del proyecto sobre diversidad de Selor (Bélgica)

La Oficina de Selección y Contratación de Personal del Gobierno Federal belga (Selor) es la organización responsable de la contratación y del desarrollo profesional de los funcionarios del Estado. Uno de los aspectos más relevantes de la estructura organizativa de Selor es la igualdad de oportunidades. La diversidad es uno de sus "procesos de apoyo", de manera que interactúa con los procesos principales (selección, orientación y certificación) y con otros procesos de apoyo como, por ejemplo, la comunicación y la innovación.

El principal producto final y el propósito del proceso de diversidad es crear listas de reserva, objetivas y neutrales, de candidatos competentes para puestos de trabajo específicos. Para alcanzar ese objetivo, los métodos de selección y de investigación de antecedentes deben ser accesibles a todo el mundo. Desde el año 2003, Selor ha puesto en marcha varios proyectos de diversidad, que se han desarrollado de acuerdo con los últimos principios de buena gestión de la diversidad.

Garantizar la no discriminación

El primer cometido de cualquier organización por lo que respecta a la igualdad de trato es garantizar la aplicación de toda la legislación vigente en materia de lucha contra la discriminación. En Selor, nuestra filosofía es que todo el personal debe conocer la legislación y no sólo la gestión y los servicios jurídicos. Conforme a lo anterior, hemos creado un programa de formación relativo a la diversidad en el que se abordan todas las cuestiones jurídicas y se informa a todos los empleados de las obligaciones legales correspondientes. Otros de los asuntos tratados en los programas de formación son la gestión de la diversidad, la situación actual de la diversidad en Bélgica y otras herramientas específicas que pueden utilizarse para promover la diversidad.



"Nuestra política sobre diversidad tiene el objetivo específico de captar candidatos al empleo procedentes de minorías étnicas, candidatos con discapacidades y mujeres que desean ocupar puestos directivos", Vincent Van Malderen.

Uno de los proyectos de Selor se denomina "Análisis proactivo de la diversidad". En nuestro proceso de contratación de personal se incluye la realización de pruebas; así, cada vez que actualizamos las pruebas utilizadas, creamos un grupo de análisis formado por expertos en desarrollo de productos, en facilidad de uso, en tecnologías de la información y la comunicación y en diversidad. También obligamos a los contratistas que desarrollan nuevos procedimientos de pruebas para nosotros a tener en cuenta la cuestión de la diversidad. Si la empresa de que se trate no puede ofrecernos suficientes datos estadísticos relativos a la diversidad, nos comprometemos a colaborar con ella para efectuar investigaciones estadísticas en proyectos de desarrollo futuros. Este año estamos haciendo pruebas con voluntarios para comprobar cómo el origen étnico puede ser un factor a tener en cuenta en un proceso de selección de personal.

Un nuevo proyecto que pretende garantizar la no discriminación consiste en asegurar que se realizan "ajustes razonables" en los procesos de selección que coordinamos, de manera que todos los candidatos discapacitados a un puesto de trabajo puedan participar en un proceso de selección que responda a sus necesidades específicas. Selor ha logrado hacerse con bastante experiencia a través de este proyecto. Hasta ahora, contamos en nuestra base de datos con más de mil candidatos con algún tipo de discapacidad.

Promover la igualdad de oportunidades

El segundo paso de nuestro trabajo consiste en promover y comunicar nuestros proyectos a los grupos a los que nos dirigimos. Hemos creado redes de expertos en "discapacidad" y en "minorías étnicas" con el fin de analizar y validar los proyectos actuales y futuros. Asimismo,



poseemos un stand sobre diversidad que instalamos en ferias y seminarios sobre el mundo del trabajo.

Selor también organiza sus propios eventos, como el denominado "Talent@Public" que se celebra dos veces al año y al que acuden cerca de diez mil visitantes. En el último encuentro incluimos dos seminarios sobre diversidad, en los que los expertos mostraron las mejores prácticas al público en general. Otro de los eventos semestrales que organizamos es el que llamamos "día de puertas abiertas", al que por lo general acuden unas cinco mil personas y que constituye una plataforma en la que destacamos la importancia de la igualdad de oportunidades en nuestro trabajo.

También intercambiamos nuestros conocimientos expertos con otras organizaciones mediante la realización de presentaciones sobre nuestros proyectos y actividades. Uno de los resultados de esa labor ha sido la realización de una película titulada "Selección y diversidad" que tiene el doble objetivo de desmitificar el procedimiento de selección y de atraer a más minorías étnicas para que participen en el proceso.

Por otra parte, hemos creado dos "canales de diversidad" con el ánimo de destacar y hacer públicas diversas ofertas de empleo, en las cuales nos encargamos de dirigir el proceso de selección. Los destinatarios de esos canales especiales son personas procedentes de minorías étnicas y personas discapacitadas.

Aumentar la diversidad

Nuestra política sobre diversidad tiene el objetivo específico de captar candidatos al empleo procedentes de minorías étnicas, candidatos con discapacidades y mujeres que desean ocupar puestos directivos. Nuestros proyectos ayudan a incrementar el número de candidatos y, en consecuencia, también a mejorar la contratación y la representación efectiva de tales grupos.

Para lograr ese propósito contamos con otras dos vías adicionales. En primer lugar, cualquier candidato con un certificado de discapacidad puede ser incluido en una lista de reserva específica de candidatos discapacitados. Después, es posible dar prioridad a los candidatos de dicha lista de reserva, es decir, tenerlos en cuenta antes que a los candidatos de la lista ordinaria. En segundo lugar, a fin de animar a más mujeres a que soliciten empleos de carácter directivo cuya selección corra a nuestro cargo, patrocinamos encuentros de comunicación social dirigidos a mujeres. Entre las medidas que aplicamos, cabe destacar la selección de más mujeres para trabajar en nuestros grupos de contratación de personal.

Información adicional

Página web de Selor:
www.selor.be

Acciones positivas para personas de etnia roma en la policía

Capitán György Makula, Secretario General de la Asociación Fraternal de Agentes de Policía Europeos de Etnia Roma

Se calcula que la población romaní en Hungría es de 550.000 a 600.000 personas, lo que representa entre el 5,5 y el 6 por ciento de la población total del país. Hungría posee la cuarta mayor comunidad de etnia roma de la Unión Europea, después de Rumania, Bulgaria y España. Si nuestro objetivo es que los ciudadanos de etnia roma se integren plenamente en la sociedad, es preciso que estén representados en áreas clave como la administración pública, los cuerpos de seguridad y los medios de comunicación.

La cooperación entre la policía, las organizaciones no gubernamentales romaníes y los gobiernos autónomos romaníes se inició en el año 1994. Entre 1996 y 1997, el Ministerio húngaro de Interior hizo un estudio sobre las actitudes dentro de las fuerzas policiales con respecto a las personas de etnia roma. Tras ello, se firmaron acuerdos entre los gobiernos minoritarios romaníes y las autoridades responsables de la seguridad. La policía también concedió becas para alumnos romaníes de institutos de enseñanza secun-

daria. En la actualidad, se organizan campamentos de verano para jóvenes de etnia roma, con el fin de animarles a que se incorporen a la policía. El objetivo primordial de todas esas medidas es incrementar el número de personas de etnia roma en los cuerpos de seguridad.

La Asociación Fraternal de Agentes de Policía Europeos de Etnia Roma se constituyó en Budapest en noviembre de 2006. La iniciativa partió de Hungría y en ella participan socios de Bulgaria, República Checa, Rumania y Eslovaquia. El establecimiento de la asociación fue promovido por agentes de policía húngaros, tanto de etnia roma como no, que además recibieron gran apoyo de organizaciones asociadas de Hungría y de otros países. Altos funcionarios del Ministerio húngaro de Justicia y Seguridad Pública, así como de otros cuerpos encargados de imponer el cumplimiento de la ley, han mostrado su firme compromiso para cooperar en esta iniciativa desde el principio.

Objetivos de la asociación

La Asociación Fraternal de Agentes de Policía Europeos de Etnia Roma tiene por finalidad la aplicación de objetivos nacionales y europeos, entre los que se encuentran la promoción de la igualdad de oportunidades en los cuerpos responsables de imponer el cumplimiento de la ley de Hungría y de otros Estados miembros de la Unión Europea, la disminución de los prejuicios mutuos entre las fuerzas de seguridad y las comunidades de etnia roma, el incremento del personal de origen romaní en los cuerpos de seguridad y la mejora de las condiciones de vida y de servicio de los agentes policiales de etnia roma.

La asociación cuenta además con otros objetivos adicionales, de igual importancia que los anteriores, a saber, la prestación de ayuda para superar los problemas de identidad de los agentes de etnia roma, la mediación en los conflictos entre la policía y las personas de esa etnia, la reducción de los prejuicios contra las personas romaníes en las sociedades dominadas por otras mayorías y de ese modo promover la integración nacional y europea de las minorías romaníes, el apoyo a la participación de las personas de etnia roma en los cursos de formación de cuerpos

“El objetivo primordial de las medidas es incrementar el número de personas de etnia roma en los cuerpos de seguridad”, Capitán György Makula.



de seguridad nacionales e internacionales y, por último, la cooperación con las organizaciones asociadas nacionales e internacionales.

El alcance de las actividades de la asociación no se limita sólo a las relaciones con las personas de etnia roma, a su representación y al problema de la discriminación. También se ocupa de otros asuntos tales como la mejora de la educación, del empleo y de la situación de la vivienda de las personas de esa etnia. El hecho de apoyar la contratación de romaníes en la policía genera beneficios sociales y económicos. La experiencia ha puesto de relieve que las profesiones relacionadas con la seguridad pública ofrecen a los jóvenes (que, de otro modo, no podrían estudiar debido a los escasos recursos económicos de sus familias) una excelente oportunidad para salir de la pobreza, mejorar su nivel de vida y desarrollar una carrera profesional.

Todavía son muy pocas las iniciativas europeas que promueven la cooperación entre la policía y las comunidades de etnia roma o que ayudan a contratar o promocionar a agentes de la policía de origen romaní. Ello, unido al hecho de que las personas romaníes constituyen la mayor minoría étnica de Europa, hace que esta iniciativa adquiera especial importancia. Confiamos en que nuestra red se amplíe e incorpore a organizaciones miembros de otros países europeos, de forma que nuestros objetivos puedan abordarse de manera mucho más generalizada.



Estimular el liderazgo para promover acciones positivas

Paul Lappalainen, experto legal de alto rango de la Autoridad Sueca de Integración

Durante muchos años, personas de raza blanca bien-intencionadas acudieron a las zonas segregadas de Estados Unidos con el objetivo de ayudar a resolver el problema “negro” o “de color”. El momento decisivo se produjo durante la pasada década de los años sesenta. Con un tono cada vez más perceptible, se decía entonces que “No tenemos un problema negro, sino un problema blanco”. La cuestión fundamental era la desigualdad de derechos y de oportunidades, es decir, la incapacidad para hacer frente al racismo y a la discriminación de las personas que detentaban el poder.

Hasta aquel momento, los responsables políticos creían que era imposible eliminar la discriminación racial a través de leyes, sino que sólo podría lograrse mediante cambios en la mentalidad y el corazón de las personas. Sin embargo, tal y como señalaba Earl Warren, presidente del Tribunal Supremo de EE.UU. en aquella época, “Se trata de una falsa creencia. Es cierto que los prejuicios no se pueden erradicar, pero su ejercicio contra otras personas sí que puede eliminarse”.

Las leyes, las normas y las políticas afectan a los comportamientos si existe un coste asociado a dichas conductas, muchas veces independientemente de las actitudes personales. La presión de la opinión pública fue el origen de leyes contra la discriminación, así como de mecanismos que complementaban dicha legislación como, por ejemplo, la inserción de cláusulas antidiscriminatorias en los contratos públicos.

El riesgo de perder la adjudicación de contratos públicos estimuló el liderazgo para, al menos, evitar la discriminación. Aparte de eso, la observancia de los contratos llevó a la aplicación de acciones positivas, no en cuanto a la fijación de cuotas o de discriminación positiva, sino con respecto a un profundo reexamen

de la manera en que muchos empresarios contrataban y promovían a sus empleados. Muchos de ellos han pasado de estudiar los mecanismos de exclusión a estudiar los mecanismos de inclusión.

En un trabajo de investigación titulado *The Blue and Yellow Glass House: Structural Discrimination in Sweden* (La prisión azul y amarilla: la discriminación estructural en Suecia) y publicado por el Gobierno sueco en el año 2005, una de las reformas que yo mismo proponía era la inclusión de cláusulas contra la discriminación en todos los contratos nacionales. La normativa propuesta por el Gobierno se basa en la cláusula adoptada por el Ayuntamiento de Estocolmo en enero de 2005.

A través de esa cláusula contractual el proveedor se compromete a acatar la normativa aplicable en materia de no discriminación respecto a sus actividades en Suecia, a exigir la misma obligación a los subcontratistas que utilice y a informar por escrito, siempre que se solicite, a la entidad contratante acerca de las medidas de observancia adoptadas. Asimismo, el proveedor reconoce que el incumplimiento de esa cláusula constituye un motivo relevante de incumplimiento del contrato y que la entidad contratante se reserva el derecho de rescindirle.

La utilización de ese tipo de cláusula



*“Las leyes, las normas y las políticas afectan a los comportamientos si existe un coste asociado a ellos”,
Paul Lappalainen.*

las ha sido objeto de debate en Suecia durante casi diez años. Algunos expertos en el ámbito de la contratación pública han manifestado sus dudas con respecto a la legalidad de dichas cláusulas, aunque los pronunciamientos de la Comisión, la jurisprudencia y las modificaciones en las Directivas comunitarias sobre adjudicación de contratos públicos han demostrado hasta ahora lo contrario. Esas enmiendas especifican que se pueden fijar condiciones especiales y que pueden afectar a factores de índole social o medioambiental.

Democracia y calidad

Es importante señalar que existen aspectos relacionados con la democracia y con la calidad que apoyan la introducción de ese tipo de cláusulas. Desde una perspectiva democrática, es fundamental que los ciudadanos confíen en que las autoridades públicas no entregan los impuestos que pagan a empresas que están dispuestas a discriminar, ya que ello podría provocar que algunos grupos de la población fueran más reacios al pago de impuestos.

En lo que afecta a la calidad, la fuerza principal de la legislación antidiscriminación radica en garantizar que los empresarios no discriminan contra los solicitantes de empleo o los trabajadores más cualificados debido a factores irrelevantes como el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la orientación sexual. Si un empresario acepta a personal menos cualificado por tales motivos, aumenta el riesgo de que los bienes producidos o los servicios prestados no sean de la máxima calidad.

La observancia de los contratos ha tenido un efecto positivo en lo que respecta al empleo de mujeres y de personas procedentes de grupos minoritarios en Estados Unidos y Canadá. También merece la pena destacar que esos efectos se han logrado habiendo rescindido muy pocos contratos. El efecto principal parece haber sido de carácter preventivo, así como de promoción de la igualdad de trato. Las acciones positivas emprendidas por empresarios han permitido asegurar que sus procedimientos laborales no discriminan, y también han animado deliberadamente a un

número cada vez mayor de mujeres y de personas de grupos minoritarios a solicitar empleo.

La adjudicación de contratos públicos en Suecia, tanto nacionales como locales, representa una cifra anual del orden de 40.000 millones de euros. Con esas cifras astronómicas, parece muy probable que, como mínimo, la introducción de ese tipo de cláusulas provoque un interés mucho mayor en cumplir la normativa sueca contra la discriminación. Además, algunas empresas podrán estar interesadas en demostrar su liderazgo en el ámbito de las acciones positivas con el fin de atraer a los empleados más cualificados.

Por supuesto, para que así ocurra, los responsables políticos deben demostrar primero su capacidad de liderazgo. Asimismo, son precisamente las personas que se sienten discriminadas las que deben exigir ese liderazgo.

Información adicional

Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige (en español, "La prisión azul y amarilla: la discriminación estructural en Suecia"), publicación disponible en sueco, con un resumen de veinte páginas en inglés, en la página web www.regeringen.se/sb/dD/5073/a/46188.



ACCIONES POSITIVAS EN ÁMBITOS NO RELACIONADOS CON EL MUNDO DEL TRABAJO

Introducción

A menudo, el mundo del trabajo es el centro de la lucha contra la discriminación, por lo que se trata del área que más atención merece por parte de la legislación contra la discriminación. No obstante, la sociedad exige un planteamiento mucho más general, en el que se incluya también el acceso a los bienes y servicios y la igualdad de derechos y de oportunidades en otras áreas importantes fuera del mundo laboral. En esta parte de la publicación se analiza el papel que pueden desempeñar las acciones positivas en los ámbitos de la educación, la atención sanitaria y la política.

La profesora Kathleen Lynch, Presidenta del Centro de Estudios sobre Igualdad de Trato de la Universidad de Dublín, señala que las acciones positivas en el campo de la educación pueden tener efectos muy beneficiosos a corto y medio plazo. Así, por ejemplo, son capaces de garantizar el acceso a la enseñanza superior a grupos que han sufrido discriminación con anterioridad. Sin embargo, hace hincapié en que ese acceso debe ir acompañado de ayudas, y que el logro de una titulación no garantiza el empleo de los grupos que sufren discriminación. La profesora Lynch propone la aplicación de un planteamiento basado en la "igualdad de condiciones" que reconozca todas las influencias generales de carácter económico, político y cultural que entran en juego.

Trish Pashley, miembro del programa de Igualdad y Diversidad de la Comisión de Asistencia Sanitaria del Reino Unido, ofrece un panorama general del enfoque aplicado por las autoridades reguladoras con respecto a la igualdad de trato. En su labor como organismo asesor y regulador, es primordial que esta Comisión se encuentre a la cabeza en la aplicación de sus políticas internas y, como entidad empleadora, que intente reflejar de la mejor manera posible a la sociedad a la que sirve.

La Comisión de Asistencia Sanitaria acaba de poner en marcha un programa de igualdad en materia de discapacidad que se añade a su iniciativa previa de igualdad racial. Las personas discapacitadas participan no sólo en el desarrollo del plan, sino también en la ejecución de las acciones. Este programa forma parte del planteamiento de mayor alcance de la Comisión de supervisar y analizar los procesos organizativos desde la perspectiva de igualdad de trato, trabajando en estrecha colaboración con organizaciones asociadas y con autoridades que se ocupan de cuestiones relacionadas con la igualdad.

Los cargos políticos son representantes elegidos por los ciudadanos que adoptan decisiones fundamentales en su nombre. Por ello, es esencial que dicho grupo sea reflejo de la sociedad a la que sirve. Raúl Romeva, Vicepresidente de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, pone de relieve la escasa representación de las mujeres en los principales puestos decisorios e insta a emprender acciones positivas que también traten de dar solución a cuestiones de mayor alcance relacionadas con la desigualdad de género.



El alcance de las acciones positivas y la necesidad de igualdad de condiciones

Profesora Kathleen Lynch, Centro de Estudios sobre Igualdad de Trato, Facultad de Justicia Social, Universidad de Dublín (Irlanda)

La mayor parte de las políticas de la Unión Europea trata de prohibir la discriminación mediante la promoción de la “igualdad formal de oportunidades”, en lugar de la “igualdad justa de oportunidades” o “igualdad de condiciones”. A pesar de que la igualdad justa de oportunidades, en el sentido de promoción de acciones positivas, es un gran avance en cuanto a la igualdad formal de oportunidades y posee la capacidad necesaria para superar los efectos de discriminaciones anteriores a corto o medio plazo, tiene grandes limitaciones a más largo plazo. Sólo aquellas políticas que promuevan la igualdad de condiciones pueden garantizar la igualdad sustantiva entre los grupos sociales en el futuro .

Las acciones positivas, tomadas en su sentido más riguroso, ofrecen una garantía prometedora de plazas educativas para aquellas personas que no pueden competir en cuanto a ventajas debido a discriminaciones anteriores. De ese modo, sustituyen a la igualdad formal de oportunidades como objetivo político, ya que reconocen que el hecho de conseguir buenas referencias educativas implica competencia, y que aquellos que tienen menores recursos son incapaces de competir en igualdad de condiciones.

No obstante, cualquier política que garantice el acceso a plazas privilegiadas sólo será efectiva si también asegura que aquellas personas a las que se concedan las plazas (por ejemplo, en enseñanza superior) cuentan con el apoyo suficiente para obtener buenos resultados en ese ámbito. Por otro lado, la naturaleza de las acciones positivas que se emprendan debe determinarse en cada caso específico, ya que la causa generadora de las discriminaciones anteriores es distinta para cada grupo.

Limitaciones e inconvenientes

En una sociedad en la que siguen existiendo desigualdades importantes reproducidas generación tras generación, las acciones positivas pueden cambiar las vidas de algunos segmentos de los grupos destinatarios, pero no pueden modificar las oportunidades de muchas de las personas que se encuentran en situación desfavorecida, razón por la cual surgen algunos problemas importantes. Mediante la elección de un porcentaje determinado, la política aplicable ofrecerá mejores resultados en aquellas personas que se encuentren en situación más privilegiada dentro de un grupo marginado.

Las políticas encaminadas a acometer acciones positivas también otorgan, de manera implícita, credibilidad a sistemas que siguen siendo estructuralmente partidistas contra quienes se encuentran marginados. Lo anterior es muy evidente en el ámbito del género, en el que las mujeres se han incorporado a disciplinas o campos dominados por el hombre, pero en condiciones típicamente masculinas. Las mujeres mantienen una situación subordinada en la enseñanza superior debido a que no han cambiado las estructuras eminentemente patriarcales de su funcionamiento.

Un nuevo dilema actual al que se enfrentan las acciones positivas en el ámbito de la educación es que se considera que generan ventajas injustas, a pesar de que lo único que pretenden sea compensar los efectos de una discriminación anterior. A su vez, ello provoca una reacción violenta contra los grupos que reciben el apoyo y mina fundamentalmente el objetivo de promover la igualdad de trato para el grupo.

Además, como la marginación derivada de la educación está estrechamente relacionada con el acceso desigual a la riqueza y a los ingresos en la mayor parte de los paí-

¹ Véase la obra de Baker, J., Lynch, K., Cantillon, S. y Walsh, J. (2004) *Equality: From Theory to Action*, Londres, Ed. Palgrave Macmillan.



“Las acciones positivas pueden cambiar las vidas de algunos segmentos de los grupos destinatarios, pero no pueden modificar las oportunidades de muchas de las personas que se encuentran en situación desfavorecida”, profesora Kathleen Lynch.

ses occidentales, las políticas de acción positiva no abordan las relaciones económicas estructurales generadas en un sistema capitalista, que debilitan la capacidad de todos los grupos marginados para beneficiarse de la educación.

Igualar la participación y los resultados

En muchas de las políticas de acción positiva, el centro de la acción es el acceso a un sistema de enseñanza hasta ahora excluyente, por lo cual se presta mucha menos atención a igualar la participación y los resultados en cuanto a oportunidades de trabajo después del período educativo para aquellas personas que han sufrido discriminación en el pasado. La hipótesis de que alguien se ha beneficiado de acciones positivas simplemente porque ha podido acceder a la educación no tiene en cuenta el papel que el capital cultural y social (como, por ejemplo, las redes de clase social, de género, de origen étnico y de privilegios) desempeña para que las personas se beneficien de la educación.

Los estudios realizados en varios países ponen de manifiesto cómo el hecho de conseguir una titulación académica no garantiza un buen empleo a personas de grupos previamente excluidos. Otras políticas sociales (como el cuidado de los hijos en el caso de las mujeres, o expectativas culturalmente partidistas incorporadas a la política social) también son importantes cuando llega el momento de determinar los resultados de la educación.

La educación tiene el objetivo explícito de desarrollar a la persona. Asimismo, contribuye al logro de otro objetivo (ni mucho menos complementario del anterior), ya que actúa como la institución fundamental de selección para el mercado laboral y de distribución de privilegios en función de las referencias académicas. En este caso,

el problema consiste en que los educadores muchas veces no logran reconocer la realidad de ese segundo objetivo. En realidad, los centros de enseñanza y la educación promueven la desigualdad a través de la selección y la estratificación social, así como de los mecanismos internos de selección y clasificación. Por consiguiente, todo plan de acción positiva debe tener en cuenta esos elementos.

Una perspectiva basada en la “igualdad de condiciones” requiere que adoptemos un enfoque global con respecto a la política de enseñanza, de manera que pueda reconocer claramente los vínculos integrados que existen entre las desigualdades económicas, culturales y políticas y la desigualdad educativa. En la actualidad existen muchas pruebas que demuestran que cuanto mayor es la desigualdad económica en una sociedad, mayor es la desigualdad educativa, y viceversa.

La aplicación de planes de acción positiva puede modificar algo esa conclusión, pero no puede cambiarla de manera sustancial, debido principalmente a que los grupos poderosos y privilegiados utilizarán sus excedentes de recursos para debilitar las acciones positivas, a través de recusaciones legales ante los tribunales (como está sucediendo en Estados Unidos) o bien creando instituciones privilegiadas alternativas como, por ejemplo, centros de enseñanza de élite.

Si Europa desea contar con un sistema educativo más igualitario, es preciso que su sociedad sea más igualitaria. Para ello debe crear condiciones de vida iguales para sus ciudadanos y no sólo crear igualdad de oportunidades para seguir siendo desiguales.

Información adicional

Página web del Centro de Estudios sobre Igualdad de Trato de la Universidad de Dublín: www.ucd.ie/esc/

Acciones positivas en la asistencia sanitaria: asegurar la igualdad de resultados

Trish Pashley, miembro del programa de Igualdad y Diversidad de la Comisión de Asistencia Sanitaria del Reino Unido

La Comisión de Asistencia Sanitaria es el organismo de control de la sanidad en Inglaterra, por lo que la promo-

ción de mejoras es crucial en todas sus propuestas y actuaciones. Como este órgano regulador está decidido



a mejorar la oferta generalizada de asistencia sanitaria, quizás no sea sorprendente descubrir que la igualdad de trato, las acciones positivas y la inclusión caracterizan a la organización en todos sus ámbitos.

La Comisión de Asistencia Sanitaria tiene en cuenta el impacto de la igualdad de trato, de la diversidad y de los derechos humanos en todas las instituciones que regula. Igualmente, practica lo que predica, de manera que aplica las mismas normas de trato a su propio personal.

Evidentemente, la Comisión de Asistencia Sanitaria está obligada a observar la legislación, pero su responsabilidad va mucho más allá, ya que aprovecha todas las oportunidades que se le presentan para asegurar la igualdad de resultados: a través de sus políticas, a través de su trabajo de evaluación en el servicio nacional de la Seguridad Social y en el servicio de asistencia sanitaria independiente, así como a través de sus investigaciones de fallos graves en el servicio. Con el fin de garantizar que su compromiso sea realmente efectivo, la Comisión utiliza varias herramientas propias de evaluación del impacto de la igualdad de trato en todos los trabajos ya en curso o nuevos que emprende.

La Comisión de Asistencia Sanitaria ha cumplido sus obligaciones legales en lo que respecta al origen racial y a la discapacidad. Ahora, también va a establecer un programa y un plan de acción correspondientes a la próxima normativa en materia de obligaciones en cuanto a igualdad de género, dentro de los plazos legales marcados al respecto. Por otra parte, durante el año 2007 la Comisión tratará de unificar su programa general de igualdad de trato, agrupando las consideraciones de origen racial, discapacidad, género, edad y orientación sexual.

Empezar desde dentro

La Comisión de Asistencia Sanitaria ha utilizado eficazmente sus planes de igualdad de trato como herramienta de diagnóstico interno para auditar las prácticas actuales, cosa que seguirá haciendo en el futuro. Asimismo, intenta utilizar sus planes de acción como medio de aprendizaje para su propio personal, lo cual ofrece múltiples oportunidades, ya que por lo general existen muchos niveles de actividad detrás de cualquier medida. La Comisión también pretende crear redes de diversidad para ocuparse de cuestiones relacionadas con el personal.

Por otra parte, la Comisión reconoce que para poder desempeñar el importante cometido de influir en las organizaciones que regula, necesita mejorar los conocimientos, las competencias y la confianza de los responsables de sus evaluaciones de campo. En parte, hemos tratado de hacerlo a través de programas de formación y de una mayor familiarización con los manuales de inspección y con los formularios de empleo utilizados.

Todavía queda mucha labor por delante, entre la que destaca esclarecer sus atribuciones y responsabilidades como órgano regulador. Es importante destacar que se han creado grupos internos de aplicación con adecuados mecanismos de dirección, de buen gobierno y de suministro de información. Al mismo tiempo, el equipo directivo se ha encargado de inspeccionar y vigilar los progresos de los planes de acción aplicados.

La Comisión también se ha comprometido a adecuar los programas internos y externos, ya que considera que si desea alcanzar sus metas y objetivos con respecto a la diversidad, todo el mundo que trabaja en la organización debe comprender la importancia de la igualdad de trato e incorporarla a su cometido, independientemente de lo que haga y donde lo haga. Todo ello se expresa de manera general en los diversos programas sobre igualdad de trato.

Compartir información y colaborar con terceros

La Comisión de Asistencia Sanitaria va a seguir colaborando con la Comisión para la Igualdad Racial (CRE, según sus siglas en inglés), la Comisión de Derechos de Discapacidad (DRC, según sus siglas en inglés) y la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC, según sus siglas en inglés) a través de protocolos de intenciones, lo que permitirá que la Comisión que nos ocupa y los socios colaboradores compartan información en virtud de lo acordado formalmente.

La Comisión de Asistencia Sanitaria es también el órgano rector del denominado Concordato, esto es, un convenio voluntario entre organizaciones que regulan, auditan, inspeccionan o revisan componentes del sistema sanitario y médico en Inglaterra. Uno de los campos que esta Comisión trata junto a sus socios del Concordato es la supervisión de los asuntos relacionados con el origen étnico, para lo cual ya ha emprendido amplios estudios y actividades de lobby. Como consecuencia de ello, se



encuentra mucho más cerca de lograr una norma nacional y una práctica generalizada en cuanto a prestación de asistencia médica.

La Comisión no cesa en su empeño de aplicar métodos más creativos para el logro de la igualdad de trato. También es muy activa en cuanto a la difusión de sus logros en el programa de inclusión y ha publicado numerosos informes de alta calidad sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de trato en la prestación de servicios sanitarios, incluidos el censo denominado *Count Me In* (en español, "Cuenten conmigo") sobre salud mental, *Safe-guarding Children* (en español, "Proteger a los niños") elaborado con la Comisión de Inspección de la Asistencia Social y el titulado *Living Well in Later Life* (en español, "Vivir bien al final de la vida").

El presidente de la Comisión, profesor sir Ian Kennedy, y su directora ejecutiva, Anna Walker, están siempre a la búsqueda de oportunidades para difundir ideas acerca de la igualdad de trato y la diversidad. Asimismo, son muy firmes en cuanto a que es la propia Comisión la que debe fijar las normas a seguir por los demás en esos ámbitos, ya que la actuación cuenta más que la retórica cuando llega el momento de evaluar los resultados.

Información adicional

Se puede consultar el programa de igualdad en relación con la discapacidad y el plan de acciones positivas de la Comisión de Asistencia Sanitaria en la página web siguiente:
www.healthcarecommission.org.uk/_db/_documents/disability_equality_scheme_and_positive_action_plan.pdf

Las acciones positivas y la política: entrevista al eurodiputado Raúl Romeva

Raúl Romeva es Vicepresidente de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo.

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

No quiero ocultar el hecho de que esta Comisión no es una prioridad para todos sus miembros, pero sí considero que es importante y muy positiva. Se trata de un foro desde el cual se pueden analizar todas las políticas de la Unión Europea desde la perspectiva de género. Me gustaría que ese enfoque fuera parte implícita de todos los discursos y resoluciones del Parlamento Europeo, así como de todas sus comisiones, cosa que no ocurre en la actualidad.

Admito que existen límites a lo que realmente puede hacer la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, pero es importante reconocer que desempeña una función muy positiva, ya que aborda la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres de

manera cotidiana, y eso es precisamente lo que necesitamos que se haga de forma generalizada.

Algunas personas piensan que es raro que un hombre sea vicepresidente de esta Comisión. En mi opinión, es de vital importancia que participen tanto mujeres como hombres. El debate no debe estar dirigido sólo por mujeres, ya que trabajar para el logro de la igualdad de oportunidades incumbe a toda la sociedad y no únicamente a las mujeres y las minorías.

La representación de la mujer en los puestos de más responsabilidad

Es fácil ver la clara desigualdad existente entre hombres y mujeres si se analizan los parlamentos, las delegaciones e incluso las jefaturas de Estado de los miembros de la Unión Europea. Se trata de un hecho real, no de una opinión personal.



En el mundo, sólo el 16 por ciento de los parlamentarios son mujeres. En los países escandinavos dicho porcentaje llega al 40 por ciento, pero si echamos una ojeada a los países europeos que son miembros de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE), sin incluir a los escandinavos, la cifra es sólo algo superior a la media mundial.

También es un hecho real que la ampliación de la Unión Europea ha reducido el porcentaje de mujeres en el Parlamento Europeo, de manera que menos de un tercio de los eurodiputados son mujeres. También en las delegaciones de la UE en todo el mundo, el número de mujeres es inferior al de hombres, y sólo siete de los ciento siete jefes de delegación son mujeres.

Acciones positivas para el logro del equilibrio entre géneros

La situación es bastante clara: necesitamos más mujeres en puestos decisivos. Sé perfectamente que las acciones positivas son una cuestión controvertida. Es fácil responder que siempre debemos elegir al mejor candidato para un puesto concreto. Estoy de acuerdo con esa opinión, pero también es cierto que muy frecuentemente existen muchos otros candidatos igualmente cualificados. En esos casos, creo que es acertado elegir a veces a una mujer para corregir el desequilibrio de género.

Evidentemente, de vez en cuando pueden cometerse errores, ya que es posible elegir alguna vez a un candidato poco adecuado. Sin embargo, creo firmemente que ésa no es una razón para culpar a las acciones positivas, ya que siempre se corre el riesgo de no elegir al mejor candidato en cualquier procedimiento de selección.



En los casos en que no hay mujeres cualificadas para el puesto de que se trate, debemos

preguntarnos el porqué de ello. Las acciones positivas pueden ser un medio útil para garantizar que las mujeres reciban la preparación adecuada para competir en igualdad de condiciones con los hombres.

Las acciones positivas como vía para la determinación de principios normativos

Si creemos sinceramente (tal como se expresa en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea) que no debe existir discriminación por motivos de sexo, estamos obligados a garantizarlo. Pienso que las acciones positivas son necesarias para garantizar algunos principios.

En la actualidad, las mujeres ganan de media un quince por ciento menos que los hombres por el mismo trabajo. Esa situación es inaceptable. Además, creo que es importante tratar de encontrar un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral. Si se desea promover el reparto de responsabilidades familiares, es preciso que se hagan reformas en los regímenes de permiso por maternidad y por paternidad en muchos países.

Algunos países escandinavos son contrarios a la armonización de normas, ya que temen una armonización a la baja. Las acciones positivas deben contribuir a armonizar con respecto a la norma más rigurosa, no a la más débil.

La Unión Europea se encuentra a la cabeza mundial en cuanto a medidas sobre igualdad de trato. A pesar de ello, no somos en absoluto un ejemplo perfecto a imitar. Las acciones positivas representan un paso positivo, pero son sólo un medio, no un fin en sí mismas. Si contribuyen a equilibrar mejor la representación de género en las instituciones, estoy a favor de ellas. Confío en que pronto ya no sean necesarias, pero hasta ese momento no cabe duda de que pueden ayudarnos.

Información adicional

Página web de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo:
www.europarl.europa.eu/committees/femm_home.htm

“Las acciones positivas son un medio, no un fin en sí mismas”, Raúl Romeva, diputado del Parlamento Europeo.



PARTE 4

EL FUTURO DE LAS ACCIONES POSITIVAS

Cinco requisitos para que las medidas de acción positiva sean eficaces

Robin Allen, Abogado de la Corona (Reino Unido) y Jefe de despacho

Son cinco los requisitos más importantes para que las medidas de acción positiva puedan ser eficaces en cuanto a la resolución de problemas profundamente arraigados de desigualdad de trato. Además, es necesario que los cinco se den simultáneamente. Son los siguientes:

- Un marco analítico adecuado dentro del cual puedan identificarse las cuestiones de igualdad sustantiva.
- El suministro de datos suficientes o de otros materiales apropiados para su análisis dentro de ese marco.
- La voluntad política necesaria para impulsar un programa que aborde la cuestión de la igualdad sustantiva.
- Un programa de comunicaciones públicas que explique el propósito y la necesidad de la acción.
- Un marco jurídico y reglamentario que asuma la necesidad de esa clase de acción y también que asegure que los límites dentro de los cuales se va a emprender la acción están reconocidos y se hacen respetar sin restricciones indebidas.

El marco analítico debe tratar del concepto de la plena igualdad en la práctica que se cita explícitamente en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y que sirve de fundamento de todo este trabajo. Es necesario que distinga entre las normas formales destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y aquellas carencias que deben tratar de resolverse para asegurar la inclusión social y la solidaridad en la Unión Europea. Ello implica que algunas de esas carencias son más significativas que otras. En concreto, debe ser capaz de identificar las causas múltiples de las desventajas como, por ejemplo, la combinación de factores de género, de estigmas antiguos respecto al origen étnico y de acceso deficiente a la educación.

A pesar de que se reconocen de manera generalizada las dificultades asociadas a la recogida de datos, en la actualidad existen muy buenos sistemas que permiten el anonimato de la información. No obstante, es preciso que exista un firme control reglamentario sobre su recopilación con el fin de asegurar lo siguiente: (a) que no se extralimite su utilización, (b) que su calidad sea adecuada y (c) que se infun-



*“Para que las personas que no se benefician de las acciones positivas las acepten habrá que informales previamente de las ventajas sociales generales que entrañan”,
Robin Allen, abogado de la Corona.*



da confianza respecto a la posibilidad de resolver las deficiencias que surjan en cuanto a lo expuesto en los puntos (a) y (b). Si no existen datos en absoluto o éstos son inadecuados, será entonces necesario aplicar un método sistémico de utilización de material secundario como, por ejemplo, trabajos de investigación o periodísticos.

Como las acciones positivas son un medio para tratar de resolver la falta de igualdad sustantiva, casi siempre tienen que hacer frente a las personas que tratan de defender posiciones afianzadas. No existe ningún tipo de planteamiento con respecto a las acciones positivas que esté libre de algún antagonismo por parte de otras personas. Ello significa que las personas responsables de tales acciones tienen que estar totalmente comprometidas con las mismas.

Ese compromiso debe estar estrechamente vinculado con la obligación de explicar los propósitos sociales de la acción. Para que las personas que no se benefician de las acciones positivas las acepten habrá que informales previamente de las ventajas sociales generales que entrañan.

Por último, y en consonancia con el control reglamentario, es preciso que exista un control legal efectivo. Es necesario analizar en cada caso específico la cuestión de si la acción positiva legítima que pretende garantizar un derecho es desproporcionada respecto a la finalidad perseguida, si no es eficaz en la práctica o si es totalmente contradictoria con el concepto de igualdad de oportunidades que pretende asegurar. El Tribunal de Justicia Europeo (TJE) y el Consejo de la Unión Europea tienen aquí una misión muy importante que desempeñar. Por una parte, el Consejo debe ampliar la legislación que permita las acciones positivas y, por otra, el Tribunal de Justicia debe asegurar que tenga en cuenta los objetivos de la legislación.

Información adicional

Página web de Cloisters Chambers:
www.cloisters.com.



Estadísticas de las acciones positivas: más una obligación que una herramienta

Patrick Simon, Instituto Nacional de Estudios Demográficos (INED) de Francia

A través del concepto de “discriminación indirecta”, las Directivas sobre igualdad racial y sobre igualdad en materia de empleo (2000/43/CE y 2000/78/CE) marcaron un hito importante en cuanto a las acciones positivas. En la actualidad, los objetivos de la legislación y de las políticas de lucha contra la discriminación pueden ir mucho más allá de la propia discriminación y reexaminar todas las reglamentaciones, los procedimientos y las prácticas aparentemente neutrales a fin de determinar sus dispares efectos sobre las personas o los grupos por motivos de origen racial o étnico, sexo, religión, discapacidad o edad. La obligación de no discriminar nos hace pasar de una estrategia reactiva a un planteamiento proactivo y a la aplicación de acciones positivas.

La cuestión principal que debe resolverse ahora es cómo poner en práctica las acciones positivas cuando la discriminación es invisible. Así, ¿cómo podemos enfrentarnos a una sociedad en la que existen más prejuicios que perseguidores, y en la que las víctimas no son muchas veces conscientes de que sus dificultades sociales son consecuencia de sus orígenes raciales o étnicos, de su sexo o de su religión? Lo primero que debemos hacer entonces es convertir en visible lo invisible, esto es, encontrar indicadores que revelen los procesos discriminatorios sin esperar pasivamente a que las víctimas potenciales reaccionen. A ese respecto, las estadísticas son una herramienta fundamental, por no decir imprescindible.

Debido a su propia naturaleza, la discriminación indirecta exige ofrecer argumentos estadísticos. La parcialidad implícita o los procedimientos aparentemente neutrales sólo se consideran discriminatorios en función de su impacto en determinados grupos de población. Las estadísticas sobre procedimientos, selecciones y pruebas permiten a terceros la supervisión de los resultados. Los efectos dispares se consideran discriminatorios sólo si son significativos, es decir, que no pueden explicarse por variaciones normales ni jus-

tificarse por los criterios correspondientes. Mediante la elaboración de indicadores podremos evaluar la trascendencia de las estadísticas.

El papel de las estadísticas en las políticas de no discriminación es primordial. Así, por ejemplo, en materia de empleo, los cuadros de indicadores recogen datos sobre contratación, promoción, acceso a la formación, retribuciones, despidos, puestos ocupados y desempeño de trabajos arriesgados o desagradables. Ese mismo tipo de información puede recogerse para la educación o para el acceso a la vivienda. De este modo, los indicadores pueden señalar donde se produce un trato diferente a grupos distintos de personas. La medición de la discriminación va mucho más allá del simple recuento de actos discriminatorios o de la evaluación cuantitativa de los tratos injustos, ya que incluye usos múltiples de las estadísticas en estrategias sobre igualdad de trato.

Utilizaciones de estadísticas de igualdad de trato

Las estadísticas pueden contribuir a concienciar al público en general y a los responsables políticos con respecto al alcance de la discriminación en diferentes ámbitos de la vida en sociedad. También pueden servir de ayuda a los testimonios de las víctimas. La necesidad de emprender acciones positivas se ve claramente apoyada por simples hechos estadísticos. Así, por ejemplo, una persona de origen étnico minoritario A podría tener el doble de probabilidades de estar desempleada que una persona de origen étnico mayoritario B, a pesar de que ambas personas tengan la misma edad, la misma situación social y otras características análogas.

Las pruebas estadísticas pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de determinar la existencia de discriminación sistémica o indirecta. Los tra-



“Si carecemos de un sistema obligatorio de supervisión, las acciones positivas son como un coche sin gasolina”, Patrick Simon.

bajos de investigación en ciencias sociales y los análisis de casos de discriminación son también una fuente importante de conocimientos (al destacar las diferencias en los estudios y en los datos de los censos) que demuestran la naturaleza estructural de la discriminación.

Otra de sus funciones consiste en evaluar las prácticas y los procedimientos aplicados por organismos implicados en la política de igualdad de trato. La supervisión estadística somete a los sistemas a una inspección continua de sus efectos. Los cuadros de indicadores hacen posible identificar diferencias sospechosas y emprender inspecciones apropiadas, específicas y exhaustivas.

Los datos pueden ayudar a evaluar resultados y a fijar metas. Cuando los programas de igualdad de trato fijan objetivos cuantitativos (por ejemplo, con respecto a la representación de un grupo específico en un determinado plazo de años), las estadísticas permiten medir los avances realizados.

Los datos concluyentes constituyen una prueba legal muy valiosa. La jurisprudencia pone de relieve que el recurso a las estadísticas es útil en las causas judiciales por dos motivos, a saber, para enmarcar un contexto sociológico en el que el tribunal pueda evaluar la credibilidad de la causa presentada por el demandante y para verificar la incidencia de la discriminación.

Se elaboran muchísimas estadísticas con el fin de transferir a las políticas generales la perspectiva de género, pero son escasas y son consideradas controvertidas por algunos en lo que respecta al control del origen

racial y étnico. Por diversas razones, muchos Estados miembros de la Unión Europea son reacios a recopilar estadísticas sobre orígenes raciales y étnicos. Las objeciones principales que se aducen son de carácter político y jurídico; en el primer caso, se considera que las estadísticas podrían reforzar la “racialización” de las sociedades europeas, mientras que en el segundo, se considera que la legislación sobre protección de datos puede disponer que la información sobre el origen racial o étnico sea de carácter confidencial.

La Directiva relativa a la igualdad racial y la Directiva sobre igualdad en materia de empleo no incluyen la obligación de recopilar datos para realizar acciones positivas, por lo que no existen exigencias legales en Europa para la creación de un sistema obligatorio de supervisión. Mientras eso no ocurra, las acciones positivas son como un coche sin gasolina.

Información adicional

Página web del Instituto Nacional de Estudios Demográficos de Francia:
www.ined.fr



Nuevas perspectivas de las acciones positivas mediante la obligación de promover la igualdad de trato

Profesor Mark Bell, Centro de Derecho Europeo e Integración, Universidad de Leicester, Reino Unido

Una de las enseñanzas más evidentes aprendidas tras más de treinta años de legislación de la Unión Europea en materia de igualdad de hombres y mujeres es que los procedimientos judiciales individuales no son un mecanismo suficiente para poner en práctica la plena igualdad de trato. Por supuesto, cualquier marco jurídico de lucha contra la discriminación deberá incluir el derecho de una persona física a oponerse a la discriminación ilegal. Ése ha sido precisamente el punto de partida de la legislación comunitaria, por lo que es importante no subestimar los efectos de gran alcance y a largo plazo que las causas judiciales individuales pueden tener.

Sin embargo, por lo común las personas se enfrentan a barreras, tales como la falta de pruebas y los costes económicos o emocionales, que les disuaden de incoar pleitos. Como consecuencia de ello, la legislación antidiscriminación ha ideado mecanismos complementarios para el logro de la igualdad de trato. Una de esas respuestas ha sido hacer frente al legado de desigualdad a través de acciones positivas. No obstante, siempre que ese tipo de iniciativas se ha materializado a través de programas de trato preferente, a menudo ha sido objeto de controversias legales. Otra crítica que se ha hecho a tales programas es que corren el riesgo de beneficiar a muy pocas personas sin resolver las causas subyacentes (y reales) de desigualdad.

Durante los últimos años se ha comprobado la aparición de una nueva dirección en la búsqueda de formas legales de promover la igualdad de trato independientemente de las denuncias individuales. En concreto, en varios países, como el Reino Unido y Finlandia, se han adoptado normas legales que fijan la obligación de promover la igualdad de trato. Sin embargo, la idea no es completamente nueva, ya que existen ejemplos anteriores en la Constitución española y en la Ley sueca contra la Discriminación por Motivos Étnicos del año 1999.

La perspectiva británica

La decisión del Reino Unido de aplicar el modelo de “obligaciones positivas” se deriva de la Ley sobre Irlanda del Norte del año 1998, en virtud de la cual se imponía a todas las autoridades públicas la obligación de prestar la “consideración debida” a la promoción de la igualdad de oportunidades entre personas en función de una larga serie de motivos, entre los que destacaban el sexo, el origen racial, la religión, la discapacidad, la edad y la orientación sexual (artículo 75). Posteriormente, esa iniciativa se trasladó a Gran Bretaña, primero a través de enmiendas a la Ley sobre Relaciones Raciales en el año 2000, que imponían a las autoridades públicas la obligación “de promover la igualdad de oportunidades y las buenas relaciones entre las personas de diferentes grupos raciales” (párrafo b del apartado 1 del artículo 71).

Desde el año 2005 se han establecido obligaciones similares con el fin de promover la igualdad en los casos de discapacidad y de sexo. La característica distintiva de esas obligaciones es que van más allá de ser vagas aspiraciones. Junto a la obligación general de igualdad de trato, se ha creado un conjunto de obligaciones específicas. Por lo general, la legislación exige a las autoridades públicas tres clases de actuaciones. En primer lugar, la mayor parte de los organismos públicos está obligada a publicar “planes” de igualdad de trato, esto es, documentos en los que deben describirse los métodos que la organización ha establecido para garantizar que cumple la obligación de promover la igualdad.

En segundo lugar (y de forma más concreta), la mayoría de las autoridades públicas está obligada a recopilar datos. Así, por ejemplo, las universidades deben supervisar (en lo que respecta al origen étnico) la admisión y los progresos de los estudiantes, así como la contratación y el desarrollo profesional de sus empleados.

En último lugar, las autoridades públicas tienen que efectuar evaluaciones del impacto con respecto a todas las políticas nuevas y en curso con objeto de determinar sus efectos sobre la igualdad. Por consiguiente, en caso de tenerse que tomar una decisión sobre si se cierra o no un hospital en un barrio concreto de una ciudad, sería necesario considerar el origen étnico de su personal y de los pacientes que lo utilizan, así como evaluar si su cierre produciría efectos más perjudiciales en grupos étnicos específicos.

Enfoque dinámico de promoción de la igualdad de trato

La obligación legal de promover la igualdad de trato ofrece una nueva y prometedoras perspectiva a las acciones positivas, ya que requieren a las organizaciones que adopten un enfoque planificado y sistemático para promover la igualdad, en lugar de aplicar un planteamiento reactivo o defensivo que a veces surge como respuesta a pleitos individuales. Las obligaciones impuestas en el Reino Unido ponen gran énfasis en la participación de las comunidades afectadas en la preparación de planes de igualdad de trato y en la realización de evaluaciones del impacto. Por lo tanto, se exige que los planes de igualdad relativos a la discapacidad detallen cómo las personas discapacitadas van a participar en su preparación.

A pesar del potencial considerable de esas obligaciones, la experiencia británica ha puesto sobradamente de manifiesto que no son una panacea para la resolución de todos los problemas. La supervisión de la puesta en práctica de esas obligaciones es una labor muy complicada; por ejemplo, la obligación de igualdad racial es aplicable a más de 43.000 organismos públicos. Aunque la Comisión de Igualdad Racial cuenta con atribuciones legales de ejecución, es evidente que incluso los organismos de promoción de la igualdad de trato mejor dotados tienen limitaciones en cuanto a su capacidad supervisora.

Los estudios hechos por la Comisión Británica de Auditoría ponen también de manifiesto que las organizaciones se concentran más en los métodos que en los resultados. Las burocracias pueden considerar que la publicación del plan de igualdad de trato supone el

fin de la obligación legal, en lugar del punto de partida para efectuar cambios reales en la práctica diaria. En lo básico, las obligaciones pretenden modificar la cultura organizativa con objeto de incorporar la igualdad de trato a los valores y las actitudes centrales de la organización. Sólo podremos saber si las obligaciones pueden realmente provocar dicha transformación en materia de prioridades, recursos y métodos decisivos, una vez que hayamos adquirido mucha más experiencia en cuanto a su aplicación.

Información adicional

Página web de la red europea de expertos jurídicos en materia de no discriminación:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

Comisión Europea

Poner en práctica la igualdad de trato – El papel de las acciones positivas

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2007 — 27 pp. — 21 x 29.7 cm

ISBN 978-92-79-05573-7

Cómo adquirir publicaciones de la Unión Europea

Las publicaciones de la Oficina de Publicaciones que se hallan a la venta puede encontrarlas en la librería electrónica de la UE (EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/>), desde donde puede efectuar su pedido a la oficina de venta que desee.

Puede solicitar una lista de nuestra red mundial de oficinas de venta al número de fax (352) 29 29-42758.

