

LORENZO CACHÓN RODRÍGUEZ

Discriminación en el empleo y minorías étnicas

Lorenzo Cachón Rodríguez, Profesor Titular de Sociología en la Universidad Complutense de Madrid, es un conocido experto en el ámbito de la sociología económica que se ha venido preocupando especialmente por las dificultades en el acceso al empleo de los jóvenes, los inmigrantes y las minorías étnicas.

Este artículo, que complementa los abundantes contenidos que hemos venido publicando en la revista sobre el tema de la Discriminación (ver nº10 y nº19), se centra especialmente en la discriminación en el empleo (tema central de este número) y en la radical importancia de las Directivas de la Unión Europea 2000/43 y 2000/78 relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato.

I. Discriminación y minorías étnicas

La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, define la "discriminación racial" como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos o libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".

Por su parte, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 define como discriminación (en general) "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Esta doble manera de abordar la discriminación (según el origen racial o étnico en todos los campos o en el campo del empleo por todos los motivos) perdura en el ámbito comunitario en las dos importantes Directivas antidiscriminación (2000/43/CE y la 2000/78/CE) que se aprobaron en el año 2000:

■ *Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE, L180, 19.7.2000).*

■ *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE, L303, 2.12.2000).*

La primera aplica el principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico a todos los campos (como la Convención de la ONU de 1965) y la segunda aplica ese principio en el ámbito del empleo y la ocupación independientemente de una serie de motivos como son la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual (como el Convenio 111 de la OIT). Sólo queda fuera la discriminación basada en el género porque se había regulado en el campo del empleo en la Directiva 76/207/CEE de 1976 y se ha actualizado con los conceptos de las dos directivas de 2000 con la nueva Directiva 2002/73/CE.

■ *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE, L296, 5.10.2002).*

Aunque la discriminación afecta a diversos campos de las relaciones sociales e institucionales, el del empleo y el trabajo es un terreno especialmente sensible y eso explica que en distintas instancias internacionales como la OIT o supranacionales como la UE se hayan aprobado disposiciones específicas para promover la igualdad de trato en estos ámbitos. El especial peligro de discriminación en el campo laboral lo reconoce el informe del Observatorio Europeo del racismo y la xenofobia (EUMC 2000) cuando pone de manifiesto que "la mayor parte de las denuncias de

discriminación en los Estados miembros guardan relación con el mercado de trabajo, el empleo y la ocupación": casos como la exclusión en determinados empleos, salarios más bajos, tasas de participación laboral más bajas o mayores riesgos de desempleo son citados en algunos informes nacionales sobre el racismo y la xenofobia.

La discriminación debe ser incluida entre las "formas elementales de racismo" (Wieviorka 1992), juntamente con la segregación con la que a veces se combina y de la que en ocasiones no resulta fácil distinguir porque ambas prácticas se alimentan y complementan. La discriminación, especialmente la discriminación racial o étnica, es una de las manifestaciones más relevantes del "nuevo racismo". Se inscribe en el terreno de las conductas, de las prácticas que contribuyen a jerarquizar y segregar a las poblaciones en función de elementos raciales, étnicos, nacionales, religiosos o culturales haciendo, en algunos casos, una amalgama de algunos o todos estos factores. Debe ser distinguida de los estereotipos que actúan como mecanismos cognitivos y de los prejuicios que son dispositivos actitudinales y que son otras formas elementales diferentes de racismo aunque están muy relacionados con la discriminación y se refuerzan mutuamente.

El "nuevo racismo" ha sustituido el referente biológico (las "razas") de los planteamientos racistas tradicionales por un referente sociológico como es la cultura. Como señala Balibar (1991), "el racismo actual (...) se inscribe en el marco de un 'racismo sin razas' (...): un racismo cuyo tema dominante no es la herencia biológica, sino la irreductibilidad de las diferencias culturales; un racismo que, a primera vista, no postula la superioridad de determinados grupos o pueblos respecto a otros, sino 'simplemente' la nocividad de la desaparición de las fronteras, la incompatibilidad de las formas de vida y de las tradiciones: lo que se ha podido llamar con razón un racismo diferencial (Taguieff)". En este nuevo racismo "la cultura puede funcionar también como una naturaleza, especialmente como una forma de encerrar a priori a los individuos y los grupos en una genealogía, una determinación de origen inmutable e intangible". Además, aunque formalmente en este planteamiento desaparece la cuestión de la jerarquía, esto es más aparente que real, porque "de hecho, la idea de jerarquía (...) se reconstruye en el uso práctico de la doctrina (por lo que no necesita que se enuncie explícitamente) y en el tipo de criterios que se aplica para concebir la diferencias de culturas".

Casos como la exclusión en determinados empleos, salarios más bajos, tasas de participación laboral más bajas o mayores riesgos de desempleo son citados en algunos informes nacionales sobre el racismo y la xenofobia

Más allá de las definiciones jurídicas, la "discriminación" es entendida aquí como trato diferenciado y desigual en diversos ámbitos de la vida social sobre un grupo (y/o los individuos que componen ese grupo por el hecho de formar parte de él) en función de uno o varios rasgos (reales, atribuidos o imaginarios), socialmente contruidos como diferencias negativas en relación al grupo dominante (véase Poirer y Vourc'h 1998). Esta discriminación hay que declinarla en plural tanto por las formas de manifestarse (por ejemplo directa o indirecta), por su intencionalidad (puede ser intencional o no intencional), por ser individual o institucional (o con actores y "sin actores"), por los ámbitos donde se produce (laboral, educación vivienda u otros), por los efectos que tiene (de explotación o de exclusión), etc. Esta multitud de perspectivas hacen del estudio de la discriminación étnica un campo poliédrico y complejo.

II. Discriminación en el empleo

En el empleo, como en otros ámbitos de la vida social (educación, alojamiento, acceso a servicios sociales, uso de los espacios públicos, etc.), se pueden diferenciar tres "niveles" de discriminación (Cachón 2003a): en primer lugar, la *discriminación institucional*, es decir, aquella que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas y que nos ha permitido hablar de "marco institucional discriminatorio" por ejemplo para los inmigrantes; en segundo lugar, la *discriminación estructural* que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo (o de otros "mercados"), que ofrece pistas indirectas de discriminación a través, en algunos casos, de (cuasi) evidencias estadísticas; en tercer lugar, la *discriminación en la empresa* (o en los agentes de otros campos sociales) y que se puede manifestar de distintas formas respecto a las minorías étnicas.

Si las dos primeras formas de discriminación podrían ser consideradas como "discriminación sin actores", con frecuencia no declarada y sin aparecer (necesariamente) como intencionada, la tercera es una discriminación individual (con frecuencia abierta) con actores que pueden ser diversos: empresarios, intermediarios laborales, formadores, trabajadores, clientes, etc.

La *discriminación institucional* o "marco institucional discriminatorio" afecta de modo singularmente importante a los extranjeros que se desplazan a trabajar a otros Estados y a los que comúnmente llamamos "(e/in) migrantes". Esta discriminación respecto a los inmigrantes habría que relacionarla con los "contextos de recepción" de la inmigración (Portes y Börocz 1998) porque, según que esos contextos sean desfavorables, neutrales o favorables, para todos o para determinados colectivos, aquel marco institucional será diferente o jugará un papel distinto. En otro lugar (Cachón 2003a) hemos expuesto algunos ejemplos recientes de discriminación institucional en España respecto a los inmigrantes: el uso discriminatorio de instrumentos jurídicos en vigor, la aplicación restrictiva de las normas cuando se aplican a los inmigrantes, la exigencias desproporcionadas para acceder a dispositivos de protección social que afectan exclusivamente a los inmigrantes o la escasa dotación de medios en los servicios públicos que han de atender a estas personas.

Hemos calificado como *discriminación estructural* la que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo. No todas

las diferencias entre colectivos (o individuos) que se encuentran en mercado pueden ser atribuidas a la discriminación pero, si controlamos las otras variables que pueden influir en la situación de un colectivo como la edad, la educación, la región o zonas de la ciudad, y seguimos encontrando regularidades persistentes de desigualdad que no son explicables de otra manera, "podemos comenzar a considerar justificadamente si está operando la discriminación" (Wrench y Modood 2002).

Para los inmigrantes hemos expuesto en otros trabajos (véase Cachón 2003a y 2003b) algunos datos sobre su situación en el mercado de trabajo que ofrecen pistas indirectas de discriminación a través de (cuasi)evidencias estadísticas. Algunas de ellas son las siguientes:

- Los inmigrantes no comunitarios de países ricos tienen de modo sistemático, independientemente de su edad, sexo o nivel de estudios, mayores tasas de paro que los ciudadanos españoles o comunitarios. Y esto es especialmente grave para los marroquíes y los inmigrantes provenientes de otros países africanos, lo que muestra una etnoestratificación en el mercado de trabajo.
- Los inmigrantes tienen también tasas de temporalidad muy superiores a las de los autóctonos.
- Cuatro ramas de actividad concentran la mayor parte de los trabajadores extranjeros no comunitarios en España: Servicio doméstico, Agricultura, Hostelería y Construcción. Se puede afirmar que estas ramas de actividad se encuentran entre las que tienen unas condiciones de trabajo notablemente peores que la media de los sectores y que, en consecuencia, están entre las menos "deseables" para los trabajadores.
- Si analizamos las características concretas de los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes (como se ha hecho en algunos trabajos de investigación llevados a cabo en España: véase Colectivo Ióe 1998, 1999 y 2001), se comprende que hayan sido definidos en inglés como las tres D: *dirty, dangerous, demanding* y que en castellano podamos hablar de las tres P: *penosos, peligrosos, precarios*.

En el caso de los gitanos, una comunidad formada por más de medio millón de personas en España, tenemos grandes dificultades para analizar comparativamente su situación en el mercado de trabajo porque las estadísticas no recogen información desglosando el carácter de payo o gitano. La aproximación debe hacerse a través de estudios monográficos que son muy escasos. Pero las informaciones disponibles permiten poner de relieve con claridad algunos elementos de esa discriminación estructural. Aunque hay que recordar que esta comunidad es "diversa, compleja y heterogénea, y se encuentra además inmersa en un momento de transformación y cambio" (Fresno 1999).

A partir de los resultados de un estudio transnacional, Villarreal y Wagman (2001) concluyen que "una de las formas más perjudiciales de discriminación contra los gitanos en todos los países de este estudio (España, Irlanda, Francia, Holanda y Portugal) consiste en los enormes obstáculos que se plantean a la hora de entrar en el mercado laboral". Algunas investigaciones documentan que los gitanos sufren tasas de paro y de temporalidad muy superiores a la media. Además, más del 50% de los gitanos en España

Aunque la igualdad de trato constituye un principio universal recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en diversas convenciones internacionales, estas directivas aportan novedades relevantes

trabajan en el Comercio ambulante. Otras ramas de actividad importantes son la Agricultura de temporada, la recogida de chatarra y cartón o el reciclaje.

Pero más allá de la discriminación institucional y estructural, está la discriminación en el nivel de la empresa que se puede abordar desde distintos enfoques: "discrimination testing"; investigaciones sobre actuaciones de los "porteros" del mercado de trabajo (como empleadores o agencias de empleo); las experiencias de los miembros de minorías étnicas; el análisis de las acciones denunciadas por los trabajadores, colectiva o individualmente; las intervenciones de los organismos responsables para garantizar la igualdad de trato o las demandas presentadas ante los tribunales de trabajo.

Para el caso de los inmigrantes comenzaré citando *in extenso* un "estudio de caso" expuesto por Martínez Veiga (2001) en su trabajo sobre El Ejido porque a través del mismo puede verse el proceso de discriminación, alguno de sus procesos causales y los mecanismos de producción de la "justificación" de los mismos. Y aunque el caso estudiado se refiere a los marroquíes, el "mecanismo" discriminatorio que describe es similar al que se usa, por ejemplo, contra los gitanos. En Septiembre de 2000 el sindicato agrario (patronal) COAG llevó a cabo una oferta de trabajo para cien personas entre las que no se incluían a trabajadores de origen marroquí. Como señala Martínez Veiga: "la mayor parte de la discriminación laboral tiene lugar en el reclutamiento, cuando por alguna razón gente que pertenece a algún grupo étnico o algún grupo demográfico tiende a ser rechazada para un puesto de trabajo o, simplemente, a ser excluida de poder optar a él". Y el autor examina las "explicaciones" que los responsables de la COAG dan para "justificar" la exclusión de los marroquíes. Y éstos señalan que en su oferta de trabajo "no existe ningún indicio racista o xenófobo, sino la satisfacción de haber trabajado con *determinadas etnias* en campañas anteriores y la intención de querer volver a repetir la experiencia" (el subrayado es nuestro). Si a los marroquíes se les calificaba de "los mejores trabajadores con diferencia" antes de la huelga de tres días en febrero de 2000, luego se va a hablar de la "irresponsabilidad demostrada por los trabajadores de procedencia magrebí en el trabajo en el campo" y este carácter "irresponsable" y "conflictivo" se va a contrastar con el de los ecuatorianos y los subsaharianos. Estas actitudes de los marroquíes son atribuidas a su cultura: un responsable de la

El estudio de las experiencias de los miembros de minorías étnicas o colectivos de inmigrantes en el mercado de trabajo pone de manifiesto que la discriminación es un fenómeno sufrido con frecuencia por los inmigrantes y por gitanos

COAG afirma que "la experiencia de muchos años ha demostrado que los trabajadores magrebíes son más conflictivos, quizás porque por razones culturales no han sabido adaptarse a la sociedad española". Se puede resumir y cerrar el argumento con una cita que hace Martínez Veiga de Salomos y Back: "Las manifestaciones contemporáneas de raza están codificadas en un lenguaje que va dirigido a enmascarar las acusaciones de racismo. En el caso del nuevo racismo, la raza se codifica como cultura. De todas maneras la característica central de estos procesos está en que las cualidades de los grupos sociales son fijas, se hacen naturales y están confinadas dentro de un culturalismo que se define pseudobiológicamente".

Con el "discrimination testing" el Colectivo loé (1995), en un trabajo para la OIT, pudo mostrar que "los jóvenes varones marroquíes semicualificados que solicitan empleo sufren discriminación de intensidad notable en el momento de la contratación, en comparación con el grupo homólogo de jóvenes varones autóctonos. El resultado estadístico obtenido por esta investigación muestra que se supera en 3,5 veces la tasa crítica de discriminación establecida como umbral mínimo en las observaciones realizadas". Aunque no se haya efectuado una investigación rigurosa como la anterior aplicada a la discriminación de los gitanos en la contratación, Villarreal y Wagman (2001) señalan oportunamente que, "teniendo en cuenta que prejuicios en contra de los gitanos son a veces mayores que en contra de los inmigrantes, es seguro que la situación de discriminación hacia los gitanos en el acceso al empleo es muy grave".

Respecto a las actuaciones de agentes que cumplen un papel relevante en el acceso al mercado de trabajo existen pocos trabajos de investigación. De ahí el interés que tiene como síntoma la información que hizo pública la Cadena SER el 3 de junio de 2002 (y que publicó *El País*, 4 julio 2002) bajo el título "Es extranjero, gordo, morenete, parece Pancho Villa pero hambiento". Una periodista de la emisora de radio encontró en bolsas de basura en Madrid 250 solicitudes de empleo con anotaciones realizadas por la empresa encargada de hacer la selección de cajeras para la cadena de supermercados Sánchez Romero. Los solicitantes habían respondido a un anuncio publicado en noviembre de 2000: "Supermercado precisa cajeras. Señoritas jóvenes entre 16 y 22 años con buena presencia...". Las solicitudes encontradas tenían

anotaciones denigrantes, xenófobas y despectivas para inmigrantes y gitanos, sobre todo de sexo femenino.

El estudio de las experiencias de los miembros de minorías étnicas o colectivos de inmigrantes en el mercado de trabajo pone de manifiesto que la discriminación es un fenómeno sufrido con frecuencia por los inmigrantes y por gitanos. Las encuestas sobre actitudes percibidas o sobre la estima que se tiene de distintos colectivos apuntan este hecho con persistencia.

Las diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes y dentro de éstos entre distintos colectivos en una especie de etnoestratificación salarial están documentadas en numerosos estudios y estudios de caso. Los casos de discriminaciones en otras condiciones de trabajo como jornadas o pago de horas extras o de situación laborales no declaradas a la Seguridad Social están también muy documentados.

Se puede recoger aquí también la síntesis sobre discriminación en el empleo de un reciente trabajo sobre "Discriminación y comunidad gitana" (FSGG 2003): "La discriminación hacia la comunidad gitana en el ámbito del empleo tiene lugar de múltiples formas. Por una parte, la discriminación se produce en el acceso al mercado laboral y a la formación profesional y ocupacional. La negativa de los empresarios a contratar a una persona gitana es una práctica discriminatoria aún muy frecuente, que a veces se produce de forma claramente visible, por ejemplo, en el anuncio de una oferta de empleo en la que se dice 'abstenerse gitanos', y en otras de forma muy sutil, aduciendo razones como la falta de interés o de formación de los gitanos, o alegando que ya se ha cubierto el puesto. Con respecto a la formación profesional y ocupacional, encontramos frecuentes barreras de acceso, entre otras razones, por no existir una oferta suficientemente flexible y adaptada a la realidad de la comunidad gitana ni en sus formas ni en su contenido. Por otra parte, también se produce una discriminación en el lugar de trabajo: ser relegado a tareas por debajo de su categoría profesional, rechazo por parte de los compañeros y jefes, trabas para promocionar, acoso, etc. En estos casos, la diferencia de trato puede llegar a convertirse en una actitud discriminatoria".

III. Políticas antidiscriminatorias

El Tratado de Ámsterdam incorporó un nuevo artículo 13 que dice que "el Consejo (...) podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual". Al amparo de este artículo se aprobaron en 2000 las dos Directivas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (la Directiva 2000/43/CE) y al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (la Directiva 2000/78/CE).

Estas dos directivas tienen una estructura y contenidos muy similares y persiguen establecer un marco jurídico adecuado para luchar eficazmente contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico en los diversos campos de la vida social (Directiva 2000/43), por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad o de orientación sexual en el campo del empleo (Directiva 2000/78) o por motivos de desigualdad de trato entre

varones y mujeres en el campo laboral (Directiva 2002/73 que modifica la Directiva 76/207/CEE). Si el art. 13 del TCE supuso un "enorme paso adelante comparado con el viejo TCE" (Niessen, 2001), estas directivas suponen una transformación notable de los instrumentos jurídicos en la lucha por la igualdad de trato en toda la Unión Europea.

Tanto la Directiva 2000/43 como la 2000/78 incluyen novedades muy relevantes en las normas por la igualdad de trato. Porque, aunque la igualdad de trato constituye un principio universal recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en diversas convenciones internacionales, estas directivas aportan novedades relevantes y, entre ellas, la posibilidad de que toda persona pueda emprender una acción jurídica y/o administrativa para que se respete el principio de igualdad de trato. La acción podrá emprenderse a título personal o a través de una organización o de otra persona moral. Por norma general, cuando los hechos permitan intuir la existencia de un delito de discriminación, será el demandado quien deba demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad de trato. Los Estados miembros tendrán la responsabilidad de adoptar medidas para proteger al denunciante de cualquier represalia.

Si antes de estas directivas no había una definición comunitaria de "discriminación" y había que atenerse a la jurisdicción del Tribunal de Justicia de la UE, estas directivas definen la igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta basada en el origen racial o étnico, o en motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

En la lucha contra la discriminación, "el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal" (Directiva 2000/78, considerando nº 9), pero las políticas deben ir más allá porque "para garantizar el desarrollo de sociedades democráticas y tolerantes en las que toda persona pueda participar, con independencia de su origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más allá del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos" (Directiva 2000/43, considerando 12).

Según estas directivas, existe discriminación *directa* "cuando, por motivo de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable"; y existe discriminación *indirecta* "cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios" (art. 2). Este mismo artículo define el *acoso como discriminación* "cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como consecuencia atentar contra la dig-

nidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Sin embargo, estas Directivas no impedirán a los Estados miembros emprender acciones positivas en favor de un grupo de personas determinado ni adoptar disposiciones más favorables que las que en ellas se definen.

Ambas Directivas resaltan la importancia del diálogo, tanto con los interlocutores sociales como con las organizaciones no gubernamentales. Respecto al diálogo social señalan que "los Estados miembros, con arreglo a sus propias tradiciones y prácticas, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato entre otras vías mediante el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas", fomentando "la celebración en el nivel correspondiente de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias" en los ámbitos arriba señalados.

Además, la Directiva 2000/43 impone a los Estados miembros, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Establecer medidas para proteger a las personas contra cualquier trato adverso cuando hagan alguna reclamación exigiendo el cumplimiento de la igualdad de trato;
- Garantizar la difusión de información relativa a la igualdad de trato;
- Establecer un régimen de sanciones aplicables en caso de violación del principio de igualdad de trato.

Los Estados miembros deben designar uno o varios organismos independientes como "responsables de la promoción de la igualdad de trato entre las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico. Dichos organismos podrán formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales". Entre las competencias de estos organismos deben figurar las siguientes:

- Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones;
- Realizar estudios independientes sobre discriminación;
- Publicar informes independientes y formular recomendaciones.

Estos organismos aparecen como dispositivos clave para la aplicación futura del principio de igualdad de trato. La *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI) del Consejo de Europa ha hecho una Recomendación de política general (la nº 2) sobre los organismos especializados para combatir el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional donde se muestra convencida de que estos organismos "pueden contribuir de formas diversas a reforzar la efectividad de las medidas tomadas en este campo y proporcionar asesoramiento e información a las autoridades nacionales" (Sobre estas directivas, especialmente la 2000/43 y sobre el organismo especializado, debe verse el dossier "Contra la discriminación" incluido en el nº 5 de abril de 2003 de **Gitano**. *Pensamiento y Cultura*).

IV. La política antidiscriminatoria europea y su transposición en España

El plazo para la transposición de estas directivas eran el 19 de julio de 2003 para la 2000/43 y el 2 de diciembre de 2003 para la 2000/78. Ambas se han transpuesto en la Ley de medidas fiscales, económicas y de orden social (conocida como Ley de acompañamiento de los Presupuestos del Estado para 2004) que entra en vigor en enero de 2004.

Sobre el contenido de la transposición, aunque no sea este el lugar de hacer un análisis detenido, baste decir que se ha efectuado una transposición de mínimos y que ese contenido, en líneas generales, reproduce el contenido de las dos directivas. Pero hay tres campos en los que habrá que estudiar la supresión en los textos aprobados de determinadas expresiones de las directivas en la definición de la discriminación directa y de la indirecta, la reducción de la protección contra las represalias al campo laboral y la no afectación de la Ley de Extranjería que se establece en una disposición adicional. Pero, sobre todo, habrá que seguir las consecuencias de que no aparezca la palabra "independiente" en la definición de las funciones del organismo especializado de lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico (cuando en la Directiva 2000/43 se señala tres veces, tres) o que su composición sea marcadamente administrativa. En el plazo de tres meses el Gobierno ha de regularlo por Decreto y entonces será el momento de ver si se trata del organismo que quiere la Directiva 2000/43 o de otra "cosa" administrativa diferente.

Sobre el procedimiento de la transposición, hay que preguntarse qué ha podido llevar al Gobierno español a elegir esa vía. Sin hacer un juicio de intenciones, cabe decir que la transposición se ha hecho "como si" se hubiera intentado evitar todo debate público, político e incluso parlamentario sobre el contenido de ambas directivas. La prueba es que no ha habido una ley de transposición específica que hubiera permitido difundir y hacer llegar a la opinión pública la actividad parlamentaria española y las políticas comunitarias sobre la igualdad de trato que se plantean en ambas directivas; la igualdad de trato no aparece en el título de la Ley; no se ha presentado como un proyecto del Gobierno sino que se ha dejado a la iniciativa del Grupo Parlamentario Popular que presentó el proyecto que el Gobierno tenía en estudio en forma de enmiendas a la Ley de acompañamiento en el Congreso; no se ha sometido a consulta del CES ni del Consejo de Estado porque la transposición no estaba incluido en el preproyecto que el Gobierno les remitió; no se ha sometido a consulta de las ONGs con interés legítimo en este campo, como, por ejemplo, la FSGG; no se ha pronunciado sobre el mismo en ninguna ocasión ningún miembro del Gobierno; no se ha producido debate parlamentario porque el GP Popular renunció a defender sus enmiendas y de esta manera el Parlamento español no ha dedicado ni un minuto a la discusión del contenido de estas directivas (aunque haya habido alguna breve referencia crítica de grupos de la oposición a la forma de llevar a cabo el proceso). En definitiva, se ha desaprovechado una ocasión de oro para hacer pedagogía antidiscriminación ante la opinión pública. ¿Será que no se necesita o será — más bien — que tal pedagogía va contra las prácticas políticas dominantes?

Bibliografía

Cachón, L. (2003a): "Discriminación en el trabajo de las personas inmigradas y lucha contra la discriminación", en *La discriminación racial. Propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España*, Barcelona, Icaria, 2003, pp. 39-101.

Cachón, L. (2003b): "La inmigración en España: los desafíos de la construcción de una nueva sociedad", *Migraciones*, nº 14, diciembre 2003, pp. 219-304.

Colectivo Ioé (1995): "Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al trabajo" en *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, OIT, Ginebra.

Colectivo Ioé (1998): *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid, IMSERSO.

Colectivo Ioé (1999): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Madrid, IMSERSO.

Colectivo Ioé (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid, IMSERSO.

EUMC (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia), (2000): *Diversity and equality for Europe. Annual Report 2000* (www.eumc.eu.int).

Fresno, J.M. (1999): "Las políticas de empleo y la comunidad gitana", *Gitanos. Pensamiento y cultura*, nº 2, octubre.

FSGG (Fundación Secretariado General Gitano) (2003): *Discriminación y comunidad gitana. Claves y estrategias para la promoción de la igualdad de trato*. Madrid, FSGG.

Niessen, J. (2001): "The further development of European antidiscrimination policies" en J. Niessen and I. Chopin (eds.), *Implementing EU anti-discrimination standards at national level*, EUMC, Vienna, pp. 7-21.

Poiret, Ch. Y Yourc'h, F. (1996): *Reperer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, Paris, ISERES.

Portes, A y Böröcz, J. (1998): "Migración contemporánea. Perspectivas teóricas sobre sus determinantes y sus modalidades de incorporación", en G. Malgesini (comp.), *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Barcelona, Icaria, pp. 43-73.

Villarreal, F. y Wagman, D. (2001): *Gitanos y discriminación. Un estudio transnacional*, Madrid, FSGG.

Wieviorka, M. (1992): *El espacio del racismo*, Barcelona, Paidós.

Wrench, J. y Modood, T. (2000): *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*, Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo.