

Discriminación racial y recesión económica mundial

La discriminación racial en el mundo del trabajo se está agravando tras la recesión económica mundial, y cuestiona seriamente las políticas que se han seguido a lo largo del último decenio. Informa Gary Humphreys.

08/01/2011

coverstory_racial

Para Lisa Wong, Senior Declaration Officer en el Programa para la Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, no son de extrañar las informaciones que indican el aumento de la discriminación racial en el ámbito laboral tras la recesión económica mundial.

“Las minorías étnicas se enfrentan a la discriminación en el mercado de trabajo, y a un acceso limitado a la educación y atención sanitaria, incluso cuando la economía va bien”, señala, “en tiempos de crisis, esos problemas se agravan”

Wong señala también que los paquetes de medidas de austeridad procíclicos que adoptaron los gobiernos preocupados por los niveles de deuda pueden agravar las penurias de las minorías, especialmente cuando afectan a los programas de asistencia social e integración. Por último, las minorías étnicas, como la de los trabajadores migrantes, devienen más vulnerables al considerarles chivos expiatorios en períodos de recesión, y constituyen objetivos fáciles de la retórica racista de los políticos extremistas lo que, lógicamente, retroalimenta una mayor discriminación.

Aunque los factores que impulsan la discriminación racial, y la exclusión socioeconómica consiguiente se entienden bien, su seguimiento no resulta sencillo. “Uno de los principales problemas que afrontamos en con relación a esta cuestión es su medición”, señala Wong, en referencia al informe *Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, recientemente publicado por la OIT. “La frecuente carencia de datos y la ausencia de una definición inequívoca de los motivos de la discriminación a escala nacional complican el seguimiento de los avances y el establecimiento de objetivos en las iniciativas”, añade. Es urgente por tanto que los gobiernos se comprometan a proporcionar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para mejorar la recopilación de datos (véase el recuadro).

“La situación que afrontan las personas de origen africano es motivo de especial preocupación en todo el mundo”

Lisa Wong

Uno de los mejores indicadores alternativos de la discriminación en el ámbito laboral es la tasa de desempleo y, a este respecto, los datos que acreditan que ciertas minorías raciales sufren especialmente las consecuencias de la recesión económica actual son sólidos. Por ejemplo, en Estados Unidos, las cifras del Departamento de Trabajo ponen de relieve la existencia de acusadas diferencias en los resultados relativos a los afroamericanos en comparación con los de la población blanca y, de hecho, los de otras minorías (véase el gráfico). En concreto, la tasa de desempleo de los afroamericanos se mantiene en cifras que casi duplican las de la población blanca de los Estados Unidos, y la brecha se ha ampliado desde el inicio de la crisis.

“La situación que afronta la población de origen africano es motivo de especial preocupación en todo el mundo”, comenta Wong, y señala que unas tendencias comparables a las registradas en Estados Unidos pueden observarse igualmente en Europa. En Sudáfrica, la tasa de desempleo de los negros

supera a la de la minoría blanca, y la presencia de los primeros es menor en los puestos de alta dirección.

Según Rafaela Egg, especialista de la OIT en cuestiones de género e igualdad racial en el ámbito laboral y residente en Brasil, este país también se ve afectado, y los datos indican que la tasa de desempleo de los trabajadores “negros” y “mulatos” se sitúa en torno al 10,1%, frente al 8,2% de los trabajadores blancos. “Parte del problema en el país consiste en la percepción generalizada de que Brasil no sufre de discriminación racial”, afirma Egg. “Los problemas raciales no han recibido atención suficiente por ese motivo.”

Progreso limitado

Aunque la recesión económica ejerce indudablemente un efecto negativo en la discriminación racial en el ámbito laboral, lo cierto es que, aún antes de 2008, los avances en este terreno eran limitados. “Desde 2001, fecha en la que se elaboraron la Declaración y el Programa de Acción de Durban (DPAD) contra la discriminación racial, se han producido muy pocos cambios”, señala Wong. Esta falta de avances se destacó en la Conferencia de Examen de Durban celebrada en Ginebra en abril de 2009, en la que se instó a los Estados miembros de las Naciones Unidas a adoptar medidas eficaces encaminadas a prevenir la emergencia de movimientos basados en el racismo y las ideas discriminatorias. ([Strengthening the fight against racism and discrimination: UNESCO's achievements from the 2001 World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance to the 2009 Durban Review Conference](#) - Reforzar la lucha contra el racismo y la discriminación: resultados de la UNESCO de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras Formas de Intolerancia de 2001, para el Examen de Durban de 2009 (París, 2009), p. 71.)

Esto no quiere decir que no se hayan producido intentos de iniciar un cambio. En Europa, por ejemplo, se han emprendido diversas iniciativas de fomento del desarrollo de cualificaciones genéricas y de la participación económica de la población romaní e itinerante, sobre todo en Bulgaria e Irlanda. Las penurias de los romaníes en Europa son motivo de especial preocupación en lo que atañe a actos de discriminación y xenofobia, y diversas partes interesadas han centrado sus esfuerzos en mejorar la situación de esta población. En Eslovaquia, que ha sido duramente criticada por Amnistía Internacional por su tratamiento de la población romaní, US Steel Kosice, empresa filial de United States Steel, ha desarrollado un proyecto orientado a la promoción del empleo de los ciudadanos de la localidad de Velka Ida, en la que el 40% de los habitantes son romaníes.

“En mis muchos años de actividad en el campo de la discriminación racial en el lugar de trabajo, nunca he visto que la discriminación positiva funcione”

Paul Abell es consultor sobre diversidad y miembro asociado de Leeuwendaal, residente en los Países Bajos, especialista independiente en personal, gestión y organización, y en asesoramiento jurídico.

A escala nacional, Finlandia destaca por su postura proactiva en el terreno de la discriminación racial y, en diciembre de 2009, puso en marcha una política nacional sobre la población romaní, que promueve la participación de ésta en el sistema de educación y formación profesional, y apoya su acceso al mercado de trabajo. La visión del Gobierno es que, para 2017, Finlandia se sitúe a la vanguardia de Europa en la promoción de la igualdad de trato y la inclusión de la población romaní.

Sin embargo, este tipo de iniciativas escasea, pasa mucho tiempo entre una de ellas y la siguiente, y el Centro Europeo de Derechos Romaníes (ERRC) señala que la discriminación racial contra la población romaní sigue siendo habitual en toda Europa, y contribuye a su exclusión y su pobreza. Numerosos romaníes siguen careciendo de formación y empleo, residen en viviendas segregadas y deficientes, y afrontan una esperanza de vida muy inferior a la de otros grupos no romaníes. Huelga decir que la carencia de educación, formación y experiencia laboral constituye una enorme barrera a la participación en el mercado de trabajo.

También se han puesto en marcha diversos regímenes de microcrédito y programas de formación profesional como el Programa de Desarrollo Gitano implementado en España. Cabe destacar asimismo el programa START en Hungría, y el Programa de Prácticas para Población Itinerante en Irlanda. Para Wong, este tipo de iniciativas son útiles, pero se necesitan más, y las que ya se encuentran en funcionamiento, se beneficiarían enormemente de una mayor coherencia y cooperación.

La discriminación positiva, cuestionada

Entretanto, comienza a cuestionarse el valor de pilares de las estrategias de lucha contra la discriminación, como la discriminación positiva o los sistemas de cuotas. “En mis muchos años de actividad en el terreno de la discriminación racial en el lugar de trabajo, nunca he visto que la discriminación positiva funcionara”, asegura Paul Abell, socio de Leeuwendaal, empresa consultora sobre diversidad con sede en Amsterdam.

Para Abell, los programas de discriminación positiva tienden a generar resentimiento en el grupo mayoritario, que se percibe discriminado, mientras que la minoría que recibe la ayuda puede sentirse estigmatizada.

Para Wong, sin embargo, es demasiado pronto para abandonar este tipo de actuaciones. “La repercusión de los programas de discriminación positiva en la consecución de sus objetivos sigue siendo objeto de debate”, señala, “pero existen datos que indican su utilidad. Puede ocurrir simplemente que el proceso necesita más tiempo para mostrar unos resultados inequívocos”. Wong apunta asimismo a órganos como la Comisión para la Igualdad en el Empleo de Sudáfrica, que se ha declarado en contra de abandonar los programas de discriminación positiva demasiado pronto, señalando que los avances que se hubieran logrado podrían perderse fácilmente si se estableciera una fecha específica para poner fin a este tipo de iniciativas en Sudáfrica.

A pesar del pesimismo reinante respecto al progreso en materia de discriminación racial en el lugar de trabajo, Abell cree que una mayor diversidad es inevitable en el futuro, dadas las tendencias demográficas en los países europeos. “Estados como los Países Bajos envejecen y necesitan aprovechar mejor a sus minorías e inmigrantes”, afirma. “En este sentido, se redoblarán los esfuerzos en el terreno de la aplicación de políticas de diversidad.” Abell señala que ya es posible comprobar cómo hay empresas de construcción que priorizan estrategias de diversidad, al considerar sus necesidades futuras en materia de mano de obra. “Han iniciado ya la búsqueda de trabajadores para que ocupen ciertos puestos de trabajo en los próximos años. Y saben que esos trabajadores no serán necesariamente blancos”

LA NECESIDAD DE DATOS MEJORES

Es bien sabido que resulta difícil recabar datos contrastados sobre discriminación racial y, a menudo, su disponibilidad se deriva únicamente de la información que facilitan los propios interesados. Aunque ese tipo de información puede ser indicativa de las tendencias subyacentes, se basa en gran medida

en la interpretación individual de lo que sucede. Los datos basados en las reclamaciones por discriminación en el empleo adolecen igualmente de falta de verificación, aunque también en este caso pueden resultar indicativos. Indudablemente, lo que no faltan son cifras. Por ejemplo, en 2009, el 45% del total de dichas reclamaciones recibidas por el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha Contra el Racismo en Bélgica tenía que ver con el racismo, y de éstas, el 36%, se refería al acceso al empleo, mientras que el 56,1% aludía a las condiciones de trabajo. La Comisión de Derechos Humanos de Australia comunicó cifras similares, mientras que, en Francia, HALDE (*Haute Autorité contre les Discriminations et pour l'Egalité*), que centra su actividad en la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad, declaró que la pertenencia a una raza sigue constituyendo el motivo principal de las reclamaciones por discriminación.

El problema con este tipo de datos radica en que, en ciertos contextos, el aumento de las reclamaciones puede indicar un avance en realidad, al reflejar una mejor comprensión de en qué consiste la discriminación, o un refuerzo de la confianza en la imparcialidad y la eficacia del poder judicial u otros sistemas de recurso. Tales quejas también pueden ser indicativas de otros factores. Por ejemplo, en Estados Unidos, la *Equal Opportunity Employment Commission* (EOEC, Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo), informó recientemente de un número sin precedentes de reclamaciones por discriminación racial en el lugar de trabajo en 2010. Su portavoz, Justine Lissner, destacó la posibilidad de que este máximo refleje el período de dificultades económicas actual, más que un aumento de la discriminación racial en sí, argumentando que, cuando se reducen las probabilidades de encontrar empleo, aumenta la tendencia a presentar denuncias por discriminación. Para Patrick Taran, Especialista Senior en el Programa de Migraciones Internacionales de la OIT, la falta de datos contrastados supone un problema, no sólo porque complica las tareas de seguimiento, sino también porque brinda una excusa para la inacción. “Debemos hacer hincapié verdaderamente en la recopilación de datos, de manera que podamos orientar mejor las respuestas y evitemos que se pueda decir “carecemos de datos sobre esta cuestión, así que el problema no existe, o no podemos abordarlo”.