

GRUPO DE EXPERTOS DE ALTO NIVEL SOBRE LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS MINORÍAS ÉTNICAS

Las minorías étnicas en el mercado laboral: una llamada urgente en favor de una mayor inclusión social

El 3 de diciembre de 2007 se celebró en Bruselas un Seminario con el título *La integración social y laboral de las minorías étnicas en la Unión Europea: Retos y perspectivas* que fue inaugurado por el Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla.

En este Seminario presentó su Informe Final el “Grupo Consultivo de Expertos de Alto Nivel sobre la Integración Social de las Minorías Étnicas y su Plena Participación en el Mercado Laboral”, un grupo formado por 10 expertos independientes que asesoran directamente al Comisario.

En las siguientes páginas presentamos la traducción al español del prólogo al Informe, elaborado por la profesora Rita Süßmuth, presidenta del Grupo (p. 2-5) y del resumen o executive summary (pp. 6-15). El informe completo en inglés (122 p.) puede descargarse en la web de la Comisión Europea¹.

No podemos dejar de comentar, en este número de *Gitanos* dedicado al Programa Acceder, la mención expresa al mismo que recoge el resumen y otras muchas referencias a lo largo del Informe: “Entre los proyectos financiados por el Fondo Social Europeo, el programa español ACCEDER constituye uno de los mejores ejemplos de enfoque centrado (*targeted*) y, al mismo tiempo, no segregado, para mejorar el empleo de los gitanos, ofreciéndoles una formación profesional a medida”.

Las minorías étnicas en la Unión Europea: desde hace muchos años, la UE ha incluido este tema en el orden del día político, tanto en el Parlamento como en la Comisión y lo ha identificado como un compromiso especialmente importante.

La protección de las minorías y su participación plena e igualitaria en todas las esferas de la vida es parte de los derechos humanos fundamentales y es, al mismo tiempo, una necesidad social como consecuencia de la globalización y la interdependencia creciente entre los continentes y sus pobladores. Este proceso continuará de

la mano de las migraciones mundiales y la coexistencia de gentes de distinto origen étnico, lingüístico y cultural. No podemos olvidar que la población mundial crece rápidamente en algunas regiones del planeta, mientras que en otras se ha producido un enorme descenso en la natalidad junto con un aumento en la esperanza de vida.

La tarea del Grupo de Alto Nivel ha sido el examinar la integración de las minorías étnicas en el mercado laboral. Para ello, nos hemos concentrado en las buenas prácticas en las políticas públicas e iniciativas sociales, sobre todo de las empresas, con el propósito de

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/hlg/etmin_en.pdf

mejorar la participación en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto.

Dicho análisis, requiere de un enfoque holístico y multidimensional. La exclusión y la participación son fenómenos complejos. Los problemas relacionados tienen su origen en condiciones marco individuales y colectivas de naturaleza política, cultural, social y económica. Estas condiciones no son las mismas en todos los Estados miembros de la UE. Sin embargo, sería necesario adoptar enfoques más comunes por lo que respecta a los objetivos y acciones para favorecer la participación y la integración.

Nuestra tarea principal no consistía en analizar las razones que explicaran las desigualdades existentes en el mercado laboral. Pero pretendíamos destacar los esfuerzos y los éxitos de las empresas en este campo y, sobre esa base, elaborar recomendaciones para favorecer la igualdad de oportunidades dentro de la Unión Europea.

Nuestras preguntas básicas eran las siguientes:

■ ¿Qué acciones se han tomado para reducir la exclusión social, cultural, económica y política?; ¿Qué se ha conseguido?; ¿Qué no se ha logrado?

■ ¿Cómo se pueden evaluar las políticas contra la discriminación?

■ ¿Es éste el enfoque más eficaz para reducir la desigualdad en el acceso y mejorar la integración en el mercado laboral?

Los resultados del Estudio de Opinión de Expertos IZA (Instituto para el Estudio del Trabajo) realizado en los 27 Estados miembros, muestra claramente la necesidad de una política de integración continua. Sean cuales sean las diferencias entre la situación en los Estados miembros y entre los distintos grupos étnicos, hay una tendencia que se podría resumir de la siguiente forma: "La situación laboral de las minorías étnicas europeas se describe como grave y en deterioro. Los gitanos y los africanos subsaharianos son los que corren un mayor riesgo de exclusión". (K. Zimmermann et al., *Estudio sobre la Integración Social y en el Mercado Laboral de las Minorías Étnicas*, 2007, p. 6).

Los estudios disponibles muestran que las desventajas y la exclusión del mercado laboral no se deben únicamente a una falta de educación y de calificaciones. La educación es importante, pero las buenas calificaciones no garantizan un acceso más fácil al mercado laboral. La percepción y las actitudes frente a determinadas minorías étnicas en un país y, por lo tanto, las decisiones positivas, negativas o discriminatorias relacionadas son decisivas. Las barreras importantes que obstaculizan el acceso al mercado laboral son un hecho empírico que también se expresa en la percepción subjetiva.

Sin embargo, hay que señalar que las barreras para las minorías étnicas son distintas en cada país dependiendo de la duración de su presencia y las formas tradicionales de rechazo o aceptación. En casi todos los países hay minorías étnicas más o menos aceptadas.

En la mayoría de los Estados nos encontramos con políticas de promoción basadas en los derechos humanos o en principios democráticos de igualdad de trato; sin embargo, su puesta en práctica apenas alcanza el objetivo establecido de igualdad de oportunidades.

Llama la atención el hecho de que incluso aquellos países con medidas explícitas en favor de la promoción no estén libres de la discriminación. La política contra la discriminación es algo impor-

tante, sobre todo por lo que respecta al logro de un cambio de mentalidad, las denuncias y el reconocimiento de un trato ilegal. La política contra la discriminación es algo crucial, pero como instrumento único o dominante, no garantiza la igualdad de oportunidades

Se necesitan medidas a todos los niveles: de derechos individuales, de estatuto de residencia, de educación, formación y más formación, de vivienda así como de participación social y política.

- Necesitamos políticas desarrolladas con las minorías étnicas, con los grupos involucrados y no simplemente para ellos.
- Las minorías étnicas son actores importantes; son sujetos y no objetos de las políticas.
- Necesitamos políticas de integración construidas sobre el aprecio y el reconocimiento de su capital humano, sus calificaciones disponibles e importadas.
- Necesitamos del intercambio de distintas tradiciones y culturas vivas; debemos ser capaces de apreciar la diversidad, pero también la experiencia común y los valores compartidos, normas, derechos e igualdad de trato. El acceso y la participación en el mercado laboral son cruciales para dar a luz a la experiencia de pertenecer a una sociedad en toda su diversidad.
- El objetivo es el de tener menos medidas especiales pero más igualdad en el trato. En conclusión, esto también significa igualdad en el acceso al mercado laboral, igualdad de derechos y oportunidades, igualdad de sueldo e igualdad de oportunidades profesionales.
- Los Estados miembros de la UE tienen su propia historia de inmigración con distintas minorías étnicas. Esta historia no se puede olvidar. Esto es aplicable no tan sólo a los roma/gitanos, sino también a los restantes grupos: la gente de los países del Este, los orientales, gente de Asia, América Latina y África.
- Los países que necesitan mucha mano de obra como el Reino Unido, Irlanda o España sufren menos desempleo que Alemania o Portugal. Esto también tiene consecuencias para el acceso al mercado laboral. Mientras las barreras de acceso al mercado laboral sean más difíciles de franquear, más compleja será la integración. El empleo de minorías étnicas como trabajadores temporales no cualificados (como ocurrió entre las décadas de 1950 al 1970) tiene un impacto negativo a largo plazo, porque muchos de los puestos de trabajo para trabajadores no cualificados han desaparecido. El

- En la mayoría de los Estados nos encontramos con políticas de promoción basadas en los derechos humanos o en principios democráticos de igualdad de trato; sin embargo, su puesta en práctica apenas alcanza el objetivo establecido de igualdad de oportunidades

desempleo de los padres tiene consecuencias muy negativas en la segunda y tercera generación de las minorías étnicas.

- Las políticas públicas deben vigilar la puesta en práctica de condiciones marco que tengan resultados positivos en favor de la integración. Sin embargo, los estudios realizados, junto con sus análisis, muestran que durante los últimos años las aportaciones decisivas en favor de la integración las han realizado las ONG, empresas y sindicatos, fundaciones e iniciativas civiles y religiosas. Los ayuntamientos juegan un papel clave en este terreno. La integración necesita de líderes provenientes del ámbito político y social, de expertos, de mujeres y hombres comprometidos que impulsen la integración de las minorías étnicas a los distintos niveles.
- Una política pública de integración que no cuente con un claro apoyo de todos los actores y personas afectadas no logrará resultados tangibles. La integración es una tarea horizontal. Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que la cooperación y coordinación de todos los actores es algo fundamental. La integración en el mercado laboral comienza con la educación y necesita de la cooperación de la comunidad escolar y empresarial para lograr iniciativas conjuntas de prácticas en empresas, contratos de empleo-formación y así tender un puente hacia el mercado laboral. Esto requiere de asesoramiento: por ejemplo, contactar con personas y coordinadores que ofrezcan información, orientación, asesoramiento sobre el terreno y medidas de acompañamiento.
- Encontramos buenas prácticas en las formas ampliadas de cooperación entre distintos actores: colegios, bienestar público destinado a los jóvenes (trabajo social), representantes de los ayuntamientos en colaboración con representantes de empresas y sindicatos, asociaciones deportivas y culturales. De esta forma se logrará avanzar hacia la integración.
- En la comunidad empresarial, en concreto, hay numerosos ejemplos de empresas que demuestran que la integración en el puesto de trabajo es necesaria y posible, que es productiva y enriquecedora para el crecimiento económico y para ofrecer mejores oportunidades para todos, incluyendo a las minorías étnicas. Las empresas tienen un interés económico concreto y directo en dar empleo a trabajadores que pertenecen a una minoría étnica. No se fijan en sus deficiencias, sino que se interesan por sus habilidades y fortalezas. Los necesitan a pesar de, o debido a, su diversidad. La gestión de la diversidad se basa en el interés y la necesidad. Esto requiere de procesos de aprendizaje y de un replanteamiento por parte de todas las partes involucradas, así como de la cooperación con las minorías étnicas, educadores, ayuntamientos, etc. En todos los Estados miembros las minorías étnicas contribuyen a la integración y cooperación con la sociedad en general mediante el lanzamiento de emprendimientos, el trabajo por cuenta propia y la creación de empleos. La economía lo demuestra: la integración es posible. Las cartas de las empresas nacionales para un desarrollo sostenido se pueden considerar como poderosos promotores de la diversidad. No hay duda: en un mercado laboral caracterizado por la presencia de pymes, hay mucho por hacer y, por lo tanto, es especialmente importante el ofrecer asesoramiento sobre el terreno a los propietarios comprometidos de las pequeñas empresas. ¡Hay que difundir las buenas noticias! La concienciación de los clientes, socios comerciales y trabajadores del futuro sobre los resultados y beneficios

son importantes para crear un entorno favorable. Para ser eficaz, la Unión Europea necesita de la cooperación de los Estados miembros, a nivel nacional, regional y local. Debe seguir siendo pionera y para ello necesita de conceptos, recursos financieros y de compromiso. Los esfuerzos darán fruto. Hay varios casos exitosos que lo demuestran. La UE podría llegar a ser un modelo a seguir para la integración de las minorías étnicas. La política de integración de las minorías étnicas necesita de un seguimiento intensivo tanto a nivel de la Unión Europea como de los Estados miembros. Sólo tendrá éxito si cuenta con el apoyo de los interlocutores sociales, de todos los actores involucrados, iniciativas y organizaciones de la sociedad civil.

El Grupo de Expertos de Alto Nivel ha presentado ocho recomendaciones vinculadas a exigencias concretas de acción destinadas a las instituciones europeas, los Estados miembros, los agentes sociales y la sociedad civil. Lo más urgente es el compromiso de los líderes políticos y empresariales para colocar como una prioridad del orden del día político la inclusión de miembros de las minorías étnicas en la sociedad, especialmente en el mercado laboral. Si se obtiene este compromiso, las medidas prácticas seguirán por sí solas. Es evidente la necesidad de una política a largo plazo que movilice a todos los actores involucrados y que cuente con los fondos necesarios.



– El acceso y la participación en el mercado laboral son cruciales para dar a luz a la experiencia de pertenecer a una sociedad en toda su diversidad

Si existe la firme voluntad, podremos lograr una sociedad que nos incluya a todos.

Quisiera dedicar mi último comentario a los roma/gitanos. En el Grupo de Alto Nivel hemos discutido su situación en detalle. La discriminación persistente y la exclusión generalizada de los roma/gitanos van contra los valores y contra los intereses europeos. Los gitanos han sido uno de los pueblos europeos desde hace siglos, son parte de la cultura y de la historia europeas. Se han lanzado muchas iniciativas a nivel nacional e internacional y no todas han dado los frutos esperados. Hay que superar los estereotipos

y tener siempre presente que cada persona –cada alcalde, cada periodista y cada empresario– puede contribuir a poner fin al círculo vicioso de la pobreza y de la exclusión.

La Unión Europea puede y debe ser un modelo para el éxito en la integración de las minorías étnicas en el mercado laboral.

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a los miembros del Grupo de Alto Nivel, a todas las organizaciones y grupos que nos han brindado su consejo y su apoyo. Y no quisiera despedirme sin hacer mención especial al trabajo realizado por Jan Jarab y Joachim Ott de la Comisión Europea (y su pequeño equipo).

Rita Süssmuth.

Presidente del Grupo Consultivo de Expertos de Alto Nivel

Resumen del Informe

Recomendaciones

Tomando como base los obstáculos identificados y la evaluación de las buenas prácticas en las políticas públicas y las empresas, el Grupo Consultivo de Expertos de Alto Nivel (HLG por sus siglas en inglés) recomienda a la Comisión Europea, a las restantes instituciones europeas, a las autoridades de los Estados miembros a todos los niveles, a los interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil:

(1) Transformar la inclusión de los miembros de las minorías étnicas dentro de la sociedad, y sobre todo dentro del mercado laboral, en una prioridad del orden del día político

(2) Perseguir la incorporación de la perspectiva de igualdad y de género en todas las políticas

(3) Identificar y eliminar las barreras específicas que impiden la inclusión de los miembros de las minorías étnicas

(4) Establecer una política sostenible a largo plazo en favor de la integración en los mercados laborales, utilizando un enfoque centrado en la cuestión étnica, pero no de tipo segregacionista

(5) Movilizar a todos los actores involucrados, aprovechando las oportunidades y valorando las contribuciones de los miembros de las minorías étnicas a la sociedad

(6) Asignar los recursos necesarios

(7) Apoyar el aprendizaje mutuo subrayando las buenas prácticas, desarrollando el conocimiento y fortaleciendo las herramientas analíticas

(8) Centrarse concretamente en la puesta en práctica de políticas que mejoren la situación de los roma/gitanos a nivel de la educación, empleo, salud y vivienda

El Grupo de Alto Nivel considera la puesta en práctica de estas recomendaciones como un mecanismo para superar la exclusión del mercado laboral de los miembros de minorías étnicas, pero también de otros sectores de la sociedad. Superar la exclusión es una cuestión de justicia, de solidaridad social y, en consecuencia, de democracia.

Minorías en Europa

El informe del Grupo de Alto Nivel se concentra en la coincidencia que existe entre la pertenencia a una minoría étnica y la desventaja social. El Grupo de Alto Nivel es consciente de que las minorías étnicas son grupos heterogéneos compuestos de individuos que pueden enfrentarse a problemas diferentes con distinto resultado; además, estos problemas y resultados difieren entre los distintos países.

Con frecuencia, las barreras y las posibles soluciones pueden ser idénticas para inmigrantes y para minorías étnicas de origen no inmigrante. Así mismo, las minorías comparten algunos de los problemas que padecen miembros con desventajas sociales de la sociedad en general. Los miembros de las minorías étnicas que son fácilmente identificables debido, por ejemplo, al color de su piel, a ciertas tradiciones o a su estilo de vida corren un riesgo más alto de sufrir discriminación y, por lo tanto, de ser excluidos del mercado laboral y de la sociedad. Ciertos derechos de las minorías como los establecidos en la Convenio Marco sobre la Protección de las Minorías Nacionales del Consejo de Europa se utilizan como parámetros en el proceso de ampliación de la UE y son condiciones previas para la admisión de los nuevos miembros de la UE.

El informe del Grupo de Alto Nivel se sitúa dentro de un contexto más amplio. La inclusión de las minorías étnicas se relaciona con determinadas políticas de la Comunidad que no se refieren exclusivamente a este grupo. Las políticas de la UE sobre inclusión social, empleo, igualdad de género y no discriminación subrayan que los miembros de las minorías étnicas corren el riesgo de encontrarse entre aquellos grupos vulnerables que necesitan de esfuerzos concretos.

Barreras

Aunque hay una falta de datos comparables sobre los datos laborales de las minorías étnicas, muchas pruebas obtenidas por la investigación social apoyan la hipótesis siguiente:

- hay una brecha salarial étnica que difiere entre los distintos Estados miembros y entre los distintos grupos étnicos;
- la pertenencia a una minoría étnica representa, en la mayoría de los casos, una desventaja social *en sí misma*.

Los estudios de país IZA, junto con el cuestionario realizado entre los expertos de los grupos de interés y el trabajo de los expertos en la cuestión roma/gitana, permiten definir 14 barreras que impiden la plena participación de los miembros de las minorías étnicas en el mercado laboral:

– Algunas de las barreras –falta de educación, estereotipos y los programas de bienestar que a veces desincentivan la búsqueda de empleo– tienden a empeorar de generación en generación

- (1) Falta de educación y de formación
- (2) Falta de habilidades lingüísticas
- (3) Falta de reconocimiento de habilidades y cualificaciones
- (4) Falta de acceso a las profesiones
- (5) Falta de acceso a la ciudadanía
- (6) Falta de políticas de integración
- (7) Estereotipos, prejuicios y actitudes negativas
- (8) Falta de movilidad y concentración en ciertas áreas
- (9) Cambios en la industria
- (10) Los programas de bienestar que a veces desincentivan la búsqueda de empleo
- (11) Discriminación
- (12) Falta de información
- (13) Competencia en el mercado laboral
- (14) Trabajo ilegal

Estas barreras son importantes para todas las minorías étnicas. En caso de acumulación, se refuerzan mutuamente y llevan a una exclusión casi total del mercado laboral. Algunas de estas barreras –falta de educación, estereotipos y los programas de bienestar que a veces desincentivan la búsqueda de empleo– tienden a empeorar de generación en generación.

Hacia una sociedad inclusiva

Una sociedad integradora es aquella que permite a sus miembros desarrollar sus potenciales. Permite su plena participación en la economía, en las relaciones sociales o en la cultura. La igualdad de derechos es un primer paso hacia la creación de una sociedad integradora. Sin embargo, la igualdad de derechos por sí sola no implica automáticamente la igualdad. Por lo tanto, una sociedad integradora pretende rellenar la brecha que existe entre la igualdad formal y la real, ofrece igualdad de oportunidades para todos sus miembros y fomenta la diversidad.

Muchos investigadores y actores consideran la discriminación en base al origen étnico como una barrera importante para la inclusión social y laboral de las minorías étnicas. La legislación en contra de la discriminación de la UE establece el derecho individual a vivir una vida sin discriminación. Aunque esto supuso un avance importante en muchos Estados miembros, la discriminación sigue siendo una realidad cotidiana para los integrantes de las minorías étnicas.

Los organismos en favor de la igualdad son actores fundamentales a la hora de apoyar a las víctimas de la discriminación. Para poder ser eficientes deben ser independientes y disponer de los recursos necesarios. Ellos pueden tener una influencia sobre el público en general mediante el desarrollo de conocimientos y creando conciencia sobre la discriminación. Algunos de estos organismos, aunque no todos, no tan sólo brindan consejo y asistencia a las víctimas de la discriminación, sino que también pueden presentar denuncias en su nombre ante un tribunal. En algunos Estados miembros, los interlocutores sociales participan en el diseño de políticas y legislación contra la discriminación (sobre todo en aquellos países con un sistema consultivo tripartito). A nivel europeo, los interlocutores sociales aprobaron, ya en 1995, una declaración conjunta. Internamente han adoptado planes de acción y/ o establecido estructuras para enfrentarse al problema de la discriminación en el

puesto de trabajo. En este contexto, la sociedad civil es un tercer actor importante: ONG, fundaciones y el Tercer Sector son socios creíbles para los miembros de las minorías étnicas, pero también para las autoridades públicas y las empresas.

El papel más importante de la sociedad civil es el apoyo que presta a los individuos y su oferta de elementos para el desarrollo de políticas. Con frecuencia, las organizaciones de la sociedad civil están más desarrolladas que los propios actores institucionales.

La aplicación de la política contra la discriminación conduce a una igualdad formal pero no a una verdadera igualdad de oportunidades. Para cerrar esta brecha, la UE y sus Estados miembros han desarrollado políticas para la inclusión social. Deben ir acompañadas de la sensibilización de los individuos de distintas culturas y orígenes étnicos. En el caso de que la brecha permanezca o crezca de generación en generación, las acciones positivas y los programas específicos podrían ser soluciones eficientes.

La gestión de la diversidad en empresas todavía es un concepto relativamente nuevo en Europa. Sin embargo, las primeras experiencias han demostrado que la diversidad étnica es atractiva para las empresas. Los beneficios que se mencionan con mayor frecuencia en favor de la contratación de un personal étnicamente diverso son el acceso a un nuevo conjunto de talentos, una mejor reputación para la empresa, mayor innovación y creatividad, así como un mayor grado de satisfacción entre los clientes y los empleados. Sin embargo, lo primordial es que la gestión de la diversidad puede suponer un beneficio tangible para los miembros de las minorías.

En EE UU, donde la gestión de la diversidad tiene una tradición más larga, se han identificado una serie de factores para garantizar una puesta en práctica exitosa. Entre ellos, se incluyen:

- el compromiso a largo plazo de los directivos,
- la capacidad de definir el retorno sobre la inversión,
- el vínculo entre la política de diversidad interna de la compañía con procedimientos para el cumplimiento de contratos para proveedores externos,
- seguimiento permanente,
- la responsabilidad e incentivos positivos para los mandos intermedios a fin de que alcancen los objetivos establecidos.

Sólo la aplicación simultánea de estos tres elementos –políticas contra la discriminación, políticas para promover la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad– garantizará un resultado tangible.

– ONG, fundaciones y el Tercer Sector son socios creíbles para los miembros de las minorías étnicas, pero también para las autoridades públicas y las empresas

Buenas prácticas en empresas

Las empresas adoptan estrategias para fomentar la diversidad étnica por varios motivos. En primer lugar, tienen que cumplir con la legislación contra la discriminación. Pero además existe un incentivo económico en incluir a gente con talento entre su personal, en aumentar su rentabilidad en un mercado mundial o en mejorar su reputación. La política de diversidad puede ser parte de un enfoque más integral hacia la llamada Responsabilidad Social Empresarial (CSR por sus siglas en inglés).

El establecimiento de una estrategia empresarial en favor de la diversidad étnica es un proceso que consta de varias etapas. Normalmente comienza con la “puesta en escena” y la obtención de un compromiso que se refleja en la elaboración de una carta de la empresa para un desarrollo sostenido. La HALDE francesa (Alta Autoridad de Lucha contra las Discriminaciones y por la Igualdad, en sus siglas en francés) actúa como un motor poderoso para el desarrollo de estrategias de diversidad con grandes empresas en Francia desde 2005. El método de trabajo de HALDE se podría transferir a otros sectores, a pymes, agencias de contratación y organismos territoriales. Las estrategias de diversidad deben ponerse en práctica mediante estructuras como departamentos de diversidad, equipos de liderazgo y programas de diversidad. Muchas veces van acompañadas de foros de agentes sociales o redes de personal. La puesta en práctica también utiliza herramientas como la formación, la evaluación comparativa, la información y la definición de indicadores. Los aspectos más visibles de una estrategia de diversidad son la política de contratación y el desarrollo de los recursos humanos, así como la política de aprovisionamiento. La comunicación de la estrategia y la valoración de sus resultados y beneficios es importante para la creación de un entorno favorable.

En Francia, y algunos años más tarde en Alemania, empresas líderes han establecido en colaboración con las autoridades públicas y la sociedad civil códigos o cartas de empresas para la diversidad. Han tenido mucho éxito y han atraído a un número creciente de seguidores.

Para muchos miembros de las minorías étnicas, el trabajo por cuenta propia es un mecanismo para pasar a ser parte de la actividad económica. No se puede subestimar la contribución positiva de las empresas de las minorías étnicas para la economía europea. Son clientes, socios empresariales, contribuyentes y, sobre todo, creadores de empleo tanto para miembros de minorías étnicas como para la sociedad en general.

Las empresas de las minorías étnicas se enfrentan a una serie de problemas comunes: con frecuencia su tamaño, su actividad restringida a los “nichos étnicos” de los estereotipos, la falta de acceso a los recursos financieros y al asesoramiento empresarial. Un plan de microcréditos puede servir de plataforma de lanzamiento para pequeñas empresas propiedad de algunos miembros de minorías étnicas. Los proyectos desarrollados bajo la iniciativa comunitaria EQUAL y las políticas de diversidad de proveedores de grandes clientes, como por ejemplo la Greater London Authority (Autoridad del Gran Londres) abren posibles vías para el desarrollo de las empresas de las minorías étnicas.

Buenas prácticas en las políticas públicas

Todos los niveles políticos de la UE se ven enfrentados con el desafío de contribuir a la integración de los miembros de las minorías étnicas

en el mercado laboral, en sus comunidades respectivas, en el tejido social, en la vida cultural –resumiendo: en el conjunto de la sociedad.

No es posible definir una estrategia europea “típica” para la integración de minorías étnicas, pero hay varios parámetros –los requisitos para el acceso a la ciudadanía o al mercado laboral, la posibilidad de participar en el desarrollo de políticas así como el mecanismo para garantizar la no discriminación y las oportunidades económicas y sociales que se ofrecen a los residentes a largo plazo sin ciudadanía– que determinan el impacto de las estrategias de integración. Hay que subrayar que ni la homo- o heterogeneidad étnica o cultural ni la duración de la presencia de una minoría étnica son decisivas a la hora de garantizar el que una política pública logre una mayor o menor inclusión social.

Analizando las políticas de integración de los Estados miembros se encontraron algunos ejemplos que podrían ser calificados como buenas prácticas. Se pueden encontrar en todos los ámbitos:

■ Protección de los derechos

- **Acceso a la ciudadanía:** la ley de nacionalidad portuguesa de 2006 establece que todo hijo/ hija nacido de padre/ madre portugués es automáticamente portugués. Las mejores prácticas relacionadas con el permiso de doble ciudadanía se encuentran en Bélgica, Francia, Irlanda y el Reino Unido.
- **Legislación y políticas contra la discriminación:** Finlandia, Portugal, Suecia y el Reino Unido ofrecen las mejores prácticas en términos de conceptos y de la aplicación de leyes contra la discriminación. Las autoridades portuguesas, irlandesas y holandesas han desarrollado mecanismos muy eficaces para el cumplimiento de la ley contra la discriminación.
- **Lucha contra el racismo y la xenofobia:** Las ONG francesas “SOS Racisme” o “Ni Putes Ni Soumises” han sido capaces de desencadenar la reacción positiva de las autoridades públicas contra el racismo. La Coalición Europea de Ciudades contra el Racismo merece ser mencionada como un ejemplo de buenas prácticas a la hora de movilizar a todos los actores involucrados.

■ Participación política y social

Las posibilidades y oportunidades para que los miembros de las minorías étnicas tengan una influencia directa sobre la toma de decisiones políticas dependerán de la disposición de la clase política a designar a miembros de las minorías étnicas (por ejemplo en Francia), de las disposiciones constitucionales y legales concretas sobre la representación de las minorías étnicas en los parlamentos (por ejemplo en Hungría, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia o Croacia), y de las libertades políticas –por ejemplo el derecho a votar y a presentarse como candidato en las elecciones locales (por ejemplo en los países nórdicos).

■ Educación, formación, desarrollo y reconocimiento de habilidades y calificaciones

Los cursos de integración que incluyen la formación lingüística o profesional se reconocen como una condición previa para el éxito en la integración. La integración mediante la educación requiere el empezar a trabajar con los niños y lo ideal sería que incluyese un componente preescolar, especialmente en el caso de los niños roma/gitanos. Debemos destacar la ley húngara que prohíbe la

segregación escolar como un gran paso adelante para abrirles a los niños roma/gitanos la puerta del futuro. Un elemento importante dentro del ámbito de la educación y la formación es el reconocimiento de las habilidades y calificaciones que se hayan obtenido en un tercer país. El Reino Unido, pero en primer lugar Suecia y los Países Bajos, han puesto en práctica políticas que representan las mejores prácticas en este campo. Así mismo, cada vez hay una mayor conciencia de que el proceso de integración no implica necesariamente un cambio de identidad, sino más bien la adquisición de habilidades prácticas interculturales por parte de los miembros de la minoría, y por supuesto también (al menos en cierta medida) por parte de la mayoría.

■ Acceso al empleo y trabajo por cuenta propia

- **La integración en el mercado laboral y la eliminación de barreras:** las leyes laborales en Suecia y en España se encuentran entre las más avanzadas de Europa, especialmente en lo relativo a las oportunidades que se ofrecen a los ciudadanos no europeos para cambiar de empleo o trabajar por cuenta propia. Entre los proyectos financiados por el Fondo Social Europeo, el programa español ACCEDER constituye uno de los mejores ejemplos de enfoque centrado (targeted) y, al mismo tiempo, no segregado para mejorar el empleo de los gitanos, ofreciéndoles una formación profesional a medida.
- **Acceso al empleo en los servicios públicos:** los servicios públicos son en muchos Estados miembro una fuente muy importante de empleo y pueden actuar como modelo. El acceso abierto al empleo en los servicios públicos en el Reino Unido, incluso para ciudadanos no nacionales, es un ejemplo de buenas prácticas.
- **Acceso al trabajo por cuenta propia:** para muchos miembros de las minorías étnicas, el trabajo por cuenta propia es un mecanismo para pasar a ser parte de la actividad económica. Las prácticas en Suecia, Portugal y Eslovenia presentan un enfoque pragmático y no burocrático para lanzar un emprendimiento. Las minorías étnicas reciben el apoyo de iniciativas de proveedores tales como los "Diversity works for London" (La Diversidad Funciona en Londres) o la "Supplier Diversity Development Initiative" (Iniciativas para la Diversidad de Proveedores) de la Greater London Authority.

■ Inclusión social y lucha contra la pobreza

Dentro de la estrategia europea en favor de la inclusión y protección social, las minorías étnicas y los inmigrantes se identifican como grupos vulnerables con un alto riesgo de pobreza. Dentro del marco del último ciclo de iniciativas nacionales, hay un grupo de países (Grecia, Bulgaria y Rumania) que han señalado a las minorías étnicas como grupos objetivo para la reducción de las desigualdades en salud. Alemania, los Países Bajos y Dinamarca se centran en las necesidades específicas de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Bulgaria, Rumania, la República Checa y Hungría se concentran en los roma/gitanos, poniendo énfasis especial en la educación y las condiciones de vida.

El estudio IZA ha analizado un grupo de iniciativas público-privadas en favor de la integración. Han detectado que la estrecha colaboración de todos los actores es un factor clave para el éxito. Hay que subrayar que las iniciativas de integración son especialmente importantes para los miembros más vulnerables de las minorías étnicas, como los roma/gitanos. Algunas incluyen empresas del

- Hay que subrayar que, aunque la incorporación de la igualdad en todas las políticas debería ser un objetivo estratégico en la UE y los Estados miembros, se necesitan acciones específicas y centradas para la integración de la comunidad roma/gitana

sector privado como socios, aunque no todas; esto es especialmente eficaz, si las iniciativas pretenden construir puentes entre la formación y el trabajo.

Hay una serie de países con población roma/gitana –entre ellos cinco Estados miembro y dos países candidatos– que han firmado la Década para la Inclusión de los roma/gitanos 2005-2015 y han hecho un compromiso firme de trabajar para mejorar la situación de este grupo a nivel de la educación, empleo, salud y vivienda. Con este fin, han diseñado planes de acción con objetivos precisos y han asignado recursos para su puesta en práctica. Un proceso de seguimiento independiente, la Decade Watch, ha analizado los avances realizados desde el lanzamiento de la Década. Se ha señalado a Hungría como el país que ha obtenido los mejores resultados hasta ahora. La valoración es buena, sobre todo en lo referente al marco institucional, la educación, el empleo, la vivienda y la lucha contra la discriminación. Con respecto a la salud, hay que subrayar el esfuerzo realizado por Rumania, mientras que el mejor plan de acción lo ha presentado la República Checa.

A nivel internacional, esto se complementa con instrumentos tales como el Plan de Acción OSCE, firmado desde 2003 por 56 países. Igualmente, el enfoque de la Unión Europea sigue principalmente cinco hilos conductores: derechos, instrumentos financieros, coordinación de políticas a nivel de empleo y de inclusión social, sensibilización y desarrollo de capacidades. A pesar de las muchas iniciativas y programas que han tenido a la población roma/gitana como grupo objetivo, el cambio ha sido lento y los resultados han sido peores de lo esperado, sobre todo debido a problemas estructurales. Hay que subrayar que, aunque la incorporación de la igualdad en todas las políticas debería ser un objetivo estratégico en la UE y los Estados miembros, se necesitan acciones específicas y centradas para la inclusión de la comunidad roma/gitana.

Sin embargo, hay ejemplos de buenas prácticas como la Ley Eslovena para la Comunidad Roma/Gitana de 2007, la Estrategia para la Comunidad Roma/Gitana de Montenegro y el Programa para la Comunidad Roma/Gitana en Polonia. Los dos últimos ejemplos incluyen compromisos financieros para su puesta en práctica.

.....
■ Traducción del inglés: **Stephen Carlin**

■ Foto: **Nora Krauss**, Alemania (2º premio del Concurso Fotográfico "Breaking Stereotypes" convocado por la UE en el marco de la campaña "For Diversity. Against Discrimination", y utilizada en la portada del Informe)