



30 Septiembre, 2020



Foto de familia de la nueva Comisión Europea, en diciembre. / DURSUN AYDEMIR (GETTY)

ÁLVARO SÁNCHEZ, Bruselas "No". La respuesta, corta y contundente, fue seguida de un largo silencio, como si no hiciera falta añadir nada más. La comisaria europea de Interior, la socialdemócrata sueca Ylva Johansson, contestaba así el día 10 a la pregunta de si las minorías étnicas tienen suficiente presencia en el personal de las instituciones comunitarias. "Todos los ciudadanos europeos tienen que sentirse representados; debemos ser un reflejo de la sociedad", añadió a modo de autocritica tras la densa pausa.

Ocho días después de aquella intervención, el Ejecutivo comunitario anunció que se pone manos a la obra. Por primera vez en su historia, realizará una encuesta —voluntaria y anónima— acerca del perfil racial de sus empleados. Los datos le servirán para cambiar sus políticas de contratación y fijar un objetivo mínimo de representación.

Pese a que en torno al 10% de ciudadanos de la UE pertenecen a una minoría étnica, en los pasillos de Bruselas o Estrasburgo su presencia resulta testimonial. La foto de familia de la nueva Comisión es el ejemplo más evidente de ello. Pero esa realidad se repite en los puestos altos y medios de todas las instituciones comunitarias. Y solo cambia cuando se desciende a los escalafones más bajos.

"Es muy difícil fijar cupos. Si los pones para negros tienes que ponerlos para personas en situación de discapacidad, gitanos, latinos... No podría estructurarse un sistema así, pero sí uno de discriminación positiva similar al de género", opina Mónica Silvana, eurodiputada del PSOE nacida en Argentina.

Silvana copreside el grupo de Antirracismo en la Eurocámara, que en julio se vio con la presidenta Ursula Von der Leyen. Durante la reunión, el rumano Romeo Franz, miembro del Partido Popular Europeo de etnia gitana, le recordó la uniformidad de su Administración. "Las ba-

La decisión de la Comisión de realizar un estudio sobre la diversidad racial de su personal abre el debate en la UE

Unas instituciones europeas quizá demasiado blancas

rreras para entrar en las instituciones de la UE son para algunas minorías bastante elevadas. Si queremos que más personas se identifiquen con el proyecto, eso debe cambiar", apunta Franz por correo electrónico.

Bruselas busca combinar un proceso de selección basado en el mérito y la igualdad de oportunidades con el fin del blanco monocromático de la parte media y alta de su pirámide burocrática. La idea es hacer ver a los estudiantes de orígenes raciales mi-

Una aplastante mayoría del 97% en la Eurocámara

La Red Europea contra el Racismo recuerda que solo el 3% de los eurodiputados no forman parte de la mayoría blanca, tendencia que ha crecido con el Brexit pues el Reino Unido aportaba parlamentarios de origen indio o paquistaní. Como destaca el eurodiputado Younous Omarjee, nacido en el archipiélago francés de Reunión y miembro de Francia Insumisa, a veces los gru-

La presencia de minorías étnicas en los organismos es casi testimonial

Una encuesta permitirá cambiar las políticas de contratación

pos del hemiciclo tiran de sus eurodiputados de diferente origen étnico como portavoces solo para debates sobre racismo y derechos. "Me gustaría que también contaran con nosotros en discusiones económicas o monetarias", apunta.

"En las instituciones europeas nos encontramos los mismos patrones que en toda Europa. Las funciones menos valoradas las realizan personas de color a menudo invisibilizadas: el personal de limpieza, mantenimiento y seguridad. ¡Y al más alto nivel hay otra uniformidad!", clama. "Nuestra presencia es importante porque expresa que Europa es diversa. No solo blanca y cristiana", afirma.

noritarios el atractivo de trabajar para la UE, como si se tratara de una versión contemporánea del famoso cartel del Tío Sam que llamaba al alistamiento militar. También se impartirá una formación obligatoria a los responsables de recursos humanos sobre sesgo inconsciente, para hacer desaparecer posibles prejuicios en la selección.

En 2017, el comisario alemán Günther Oettinger ya lanzó una iniciativa para mejorar las condiciones laborales de mujeres, mayores, personal con discapacidad y colectivo LGTB en las instituciones. Y tras décadas en franco desequilibrio de género, la Comisión ha alcanzado la paridad entre hombres y mujeres. Ahora, en pleno debate sobre el racismo en Occidente, Bruselas cree que ha llegado el momento de mirarse al espejo. "Igual que se ha hecho con las mujeres, las instituciones deberían implantar medidas concretas para mejorar el reclutamiento, el salario, las condiciones y el ascenso profesional de las minorías étnicas", pide la Red Europea contra el Racismo (ENAR, en sus siglas en inglés), que finalmente ve cómo sus demandas pasan a primer plano tras años clamando en el desierto.

Pero la responsabilidad de que no se haya hecho nada antes no es solo de las instituciones. Son los Estados miembros los que proponen a sus comisarios sin que Bruselas intervenga. Si bien son su rostro más visible, suponen una gota de agua entre los 32.000 funcionarios de la Comisión. "Me centraría más en cómo se está estimulando la llegada de las minorías al funcionamiento", afirma Silvana, que ve en la falta de licenciados universitarios negros y gitanos una explicación al problema.

En plena conmoción global por la muerte de George Floyd, asfixiado en mayo por un policía blanco en Estados Unidos, la lucha contra el racismo estructural también se ha vuelto una prioridad para Bruselas.