



BARATARIA. Revista Castellano-Manchega
de Ciencias sociales

ISSN: 1575-0825

eduardo.diaz@urjc.es

Asociación Castellano Manchega de
Sociología
España

Aguilar-Idáñez, María-José

DISCRIMINACIONES MÚLTIPLES DE LOS MIGRANTES EN PERSPECTIVA DE DERECHOS
BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales, núm. 17, junio, 2014, pp. 39-54

Asociación Castellano Manchega de Sociología

Toledo, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322132552003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

DISCRIMINACIONES MÚLTIPLES DE LOS MIGRANTES EN PERSPECTIVA DE DERECHOS

MULTIPLE DISCRIMINATIONS TO MIGRANTS IN RIGHTS PERSPECTIVE

María-José Aguilar-Idáñez

Universidad de Castilla-La Mancha, Albacete (España)

mariajose.aguilar@uclm.es

RESUMEN

Se definen y analizan en perspectiva jurídica europea e internacional cuatro de las diferentes formas de discriminación que afectan a las personas migrantes, casi siempre de forma simultánea: discriminación contra trabajadores inmigrantes, discriminación por motivos étnicos o raciales, discriminación por origen social, y discriminación por procedencia nacional. Aunque se trata de formas de discriminación habitualmente solapadas, es importante diferenciar unas de otras porque los instrumentos jurídicos que protegen cada una de estas características no son idénticos ni se aplican del mismo modo en la Unión Europea.

PALABRAS CLAVE

Discriminación étnica, discriminación racial, discriminación por origen social, discriminación por procedencia nacional, discriminación contra trabajadores migrantes.

SUMARIO

1. Discriminación contra los trabajadores migrantes. 2. Discriminación por motivos étnicos o raciales. 3. Discriminación por origen social. 4. Discriminación por procedencia nacional. Bibliografía

ABSTRACT

Four different discrimination forms against migrant people are defined and analyses in this paper: discrimination against migrant workers, ethnic or racial discrimination, discriminations for social origin and discrimination for national origin. The law instruments to protect these characters are similar but no equal and their uses in the European Union are different too.

KEYWORDS

Ethnic discrimination, racial discrimination, discrimination for social origin, discrimination for nationality, discrimination against migrant workers.

CONTENTS

1. Discrimination against migrant workers. 2. Discrimination for ethnical and racial motives. 3. Discrimination for social origin. 4. Discrimination for nationality. References

1. DISCRIMINACIÓN CONTRA LOS TRABAJADORES MIGRANTES

A pesar de su importante contribución al desarrollo económico de los países receptores, en muchos casos los trabajadores inmigrantes constituyen un colectivo profesional marginado, explotado y discriminado. Generalmente ocupan puestos de trabajo caracterizados por lo que ha venido denominando como “tres P”: precarios, peligrosos y penosos. En las sociedades occidentales, las personas inmigrantes representan el neoproletariado. Podemos diferenciar al menos dos formas de discriminación que afectan a los trabajadores migrantes: la discriminación institucional (que afecta a todos los inmigrantes, sean o no trabajadores) y la discriminación en el entorno laboral-empresarial (que es la que sufren los trabajadores migrantes).

Definimos la discriminación institucional como el conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a algún grupo étnico (o racial) impidiendo que pueda alcanzar una posición de igualdad. La discriminación institucional se produce en diferentes ámbitos, entre los cuales podemos destacar, por su importancia, los siguientes: 1) los discursos de los representantes institucionales y la utilización pública y con fines electoralistas de los discursos xenófobos, en particular de los discursos de “preferencia nacional” (pensemos, por ejemplo, en los mensajes que transmiten una idea de conflicto y competencia desleal entre trabajadores migrantes y nacionales); 2) las conductas discriminatorias de los funcionarios que representan la Ley y el Estado (policía, funcionarios de extranjería, militares etc.); 3) las medidas, regulaciones, leyes y decretos que limitan los derechos sociales, políticos, económicos y culturales de las personas según su lugar de nacimiento, “raza”, “etnia”; y 4) el culturalismo y etnocentrismo que estructuran las políticas sociales y orientan la intervención social de los profesionales que trabajan en contextos multiculturales en el ámbito social, sanitario y educativo (Aguilar, 2011; Aguilar y Buraschi, 2012a y 2012b). Esta forma de discriminación institucional la suelen sufrir todas las personas que en un territorio determinado son consideradas como inmigrantes, independientemente de que estén o no insertadas en el mercado laboral como trabajadoras.

No hay que olvidar que la discriminación jurídica representa una de los principales obstáculos a la igualdad de los trabajadores inmigrantes procedentes de países periféricos. La legislación de los países receptores contribuye de forma determinante en aumentar las desventajas de los trabajadores inmigrantes porque de hecho genera una situación de irregularidad que los hace ser especialmente vulnerable a la explotación y a la discriminación laboral. La ilegalización de determinados colectivos de inmigrantes afecta a todas sus trayectorias migratorias: entrada, regularización, mantenimiento de los permisos de residencia, inclusión en el mercado de trabajo, etc.

La discriminación en el entorno laboral-empresarial es la que padecen las personas migrantes cuando se insertan (o pretenden insertar) en el mercado de trabajo. Esta forma de discriminación se puede definir como “las diferencias existentes entre trabajadores con cualificaciones similares, ya sean relacionadas con los salarios, el empleo o la posición ocupacional, que pueden manifestarse a través de los sesgos presentes en los empresarios, trabajadores, sindicatos o consumidores” (Freeman, 1994). Estas prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo suelen estar relacionadas con tres campos de actuación:

1) La gestión de los mercados internos de las empresas: en los procesos de entrada en la empresa (a través de las normas de contratación, de los criterios de selección o de las prácticas de reclutamiento), en las normas de asignación de puestos de trabajo como

movilidad interna, discriminación salarial o discriminación derivada de prácticas sindicales (Doeringer y Piore, 1985).

2) La discriminación estructural del mercado de trabajo mediante dos dispositivos generales: etnoestratificación y segregación. La etnoestratificación del mercado de trabajo conlleva que la posición de las personas inmigrantes en el sistema de empleo sea más dependiente de sus orígenes étnicos que de sus competencias profesionales. A menudo, con la etnoestratificación del mercado de trabajo se crea también una etnoestratificación de los salarios. La segregación laboral es la que asegura que la gran mayoría de las personas inmigrantes se concentre en cinco ramas de actividad: agricultura, construcción, hostelería, comercio al por menor y servicio doméstico. Se trata de trabajos cuyas condiciones son sensiblemente peores respecto a otras profesiones, lo que hace que generalmente sean rechazados por la mayoría de la población autóctona. Estas formas de discriminación, propias de mercados laborales fuertemente segmentados, responden a una situación de competencia (no de complementariedad) con determinados segmentos de la fuerza de trabajo autóctona, “generalmente situados en los estratos inferiores de la estructura ocupacional, donde es más probable que los criterios de diferenciación y discriminación ante el mercado pongan el acento en los factores de ciudadanía o de etnia y cultura” (Solé, 1995).

3) Las relaciones laborales individuales entre los trabajadores migrantes y los empresarios, los intermediarios laborales, los formadores, los clientes, los supervisores o los simples compañeros de trabajo responsables de la introducción de los recién llegados (cuando éstos no son aceptados o llegan a ser objeto de sabotajes y hostigamientos).

Por ello, más que hablar de discriminación laboral habría que hablar de discriminaciones laborales múltiples: en el acceso al empleo, en la contratación, en las condiciones de trabajo, en las relaciones personales en la empresa, etc. Asimismo, establecer las discriminaciones de los inmigrantes en el mercado laboral es algo complejo, ya que no todas las diferencias, desigualdades y desventajas que se observan entre colectivos en el mercado de trabajo pueden ser atribuidas a la discriminación, ya que “hay un amplio conjunto de fuerzas que pueden provocar la perpetuación de la desigualdad entre los grupos originalmente migrantes y sus descendientes mucho tiempo después de que la primera generación se haya establecido y consolidado” (Wrench y Modood, 2000). En este sentido, no sólo la etnoestratificación y segregación laboral son consecuencia de la discriminación contra los trabajadores migrantes, sino también la vulnerabilidad social, la exclusión y una mayor tasa de desempleo que los trabajadores autóctonos en el mercado formal y una mayor tasa de ocupación en el mercado informal o sumergido que los trabajadores autóctonos.

Por otra parte, tanto la discriminación institucional, como la discriminación en el entorno laboral, se retroalimentan mutuamente. Así, por ejemplo, el uso discriminatorio de ciertos instrumentos jurídicos (como la preferencia en el otorgamiento de permisos de trabajo temporales sobre los normales que permiten mayor movilidad geográfica y ocupacional) favorece una mayor segmentación y segregación en el mercado de trabajo, que sólo favorece a los empresarios (que no están obligados en ese tipo de contratos a cotizar por desempleo del trabajador) y al estado (que no se ve obligado a activar mecanismos de integración para estos trabajadores a quienes no se les permite la residencia continuada ni la reagrupación familiar). Otras formas de discriminación se derivan de la aplicación cada vez más restrictiva de las normas de protección social a los trabajadores extranjeros (y sus familias) y de la imposibilidad que tienen para acceder en igualdad de condiciones a ciertos dispositivos y prestaciones sociales, sanitarias o educativas, que están siendo restringidas de forma progresiva a los migrantes cuando pasan a una situación de desempleo o, estando trabajando,

se encuentran en situación administrativa irregular (por caducidad de un permiso de residencia, por ejemplo). En estos casos, la cobertura de los migrantes es sistemáticamente inferior a la que los nacionales tienen en circunstancia similares o comparables (los inmigrantes están presentes en el mercado laboral con tasas de actividad más elevadas que las de la población autóctona pero con grandes diferencias internas en cuanto a condiciones de trabajo y niveles de renta).

La discriminación contra los migrantes es aceptada y promovida por buena parte de las normas legales y el ordenamiento jurídico de los países occidentales (aunque no sólo occidentales). Ello explica que bastantes países europeos no hayan suscrito la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias, de 1990, ni piensen hacerlo (al menos en el corto y medio plazo). Las normas aplicables a los migrantes son cada vez más restrictivas de derechos y sistemas de protección e integración, contradiciendo dicha Convención, además de buena parte de la legislación internacional en materia de Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y otros.

Como tan acertadamente ha afirmado Gianni Loy, “el tratamiento de los trabajadores extracomunitarios se inspira, por un lado, en el respeto de los principios dictados por las organizaciones supranacionales que reconocen a todas las personas los derechos inviolables de la persona. Al mismo tiempo, las Constituciones, pese a que se inspiran en los derechos fundamentales del hombre, reservan sólo a los propios ciudadanos un núcleo de derechos fundamentales entre los que se cuentan el derecho al trabajo. Dentro de esta dialéctica se desarrolla el difícil deber de establecer los límites de la disparidad de tratamiento, incluso por el hecho de que el derecho comunitario excluye la nacionalidad de los factores sobre la base de los cuáles no se admiten discriminaciones. Frente a una jurisprudencia de los Tribunales Constitucionales sensible al reconocimiento de los derechos esenciales de la persona, tensiones xenófobas, en diversos países europeos, empujan al legislador hacia una disciplina legal cada vez más restrictiva y con frecuencia abiertamente discriminatoria en relación con los trabajadores extracomunitarios” (Loy, 2009).

La discriminación contra los trabajadores migrantes, ya sea por motivos étnicos o raciales, por procedencia nacional o por origen social, va en contra de uno de los principios fundamentales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que indica que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos (Art. 1). 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 como “todas 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” (Art. 1).

Aunque la discriminación afecta a muy diversos ámbitos de las relaciones sociales e institucionales, los campos del empleo, el trabajo y la ocupación son especialmente sensibles, lo que explica la preocupación de organismos como la OIT por promover la igualdad de trato en estos ámbitos. El Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la OIT (C. 111, 1958), dice al respecto: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) 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; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser

especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación” (Art. 1).

En la legislación europea la discriminación es una situación en la que una persona se encuentra de alguna forma en desventaja debido a una “característica protegida”. Estas características protegidas en la legislación europea son: género; orientación sexual; discapacidad; edad; raza, origen étnico, color y pertenencia a una minoría nacional; nacionalidad u origen nacional; religión o creencia; lengua; origen social, nacimiento y propiedad; opiniones políticas o de otra índole; y otras características. El TEDH ha reconocido dentro de esas “otras características” la paternidad, el estado civil, la pertenencia a una organización, grado militar, paternidad de un niño nacido fuera del matrimonio y lugar de residencia. Con arreglo a las directivas sobre no discriminación en la UE, las características protegidas se limitan expresamente al género, el origen racial o étnico, la edad, la discapacidad, la religión y las creencias, y la orientación sexual. Conforme al CEDH, las características son abiertas, y pueden desarrollarse según el asunto.

De acuerdo al CEDH, la característica protegida referida a raza y etnia incluye elementos como el color, la ascendencia, la nacionalidad, la lengua o la religión. Sin embargo, la aclaración del alcance real de esta característica protegida en el derecho comunitario sigue pendiente, a la espera de la jurisprudencia del TJUE. Al respecto, una de las sentencias del TJUE más ilustrativas contra la discriminación de trabajadores migrantes es la del asunto C-54/07, entre la asociación antirracista Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding y Firma Feryn NV, de 10 de julio de 2008, que se dicta en aplicación de la Directiva 2000/48 por criterios discriminatorios en la selección de personal. Esta sentencia dice literalmente: “El hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación (...) ya que declaraciones de esta clase pueden disuadir firmemente a determinados candidatos de solicitar el empleo y por tanto dificultar su acceso al mercado de trabajo. (...) Las declaraciones públicas mediante las que un empleador da a conocer que, en el marco de su política de contratación, no empleará a trabajadores de determinado origen étnico o racial bastan para presumir la existencia de una política de contratación directamente discriminatoria, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/48”. De acuerdo con esta sentencia, incumbe al empleador probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato.

Aunque el alcance de la característica de “origen racial o étnico” pareciera diferir ligeramente entre la UE y el CEDH, en cuanto que, en la Directiva sobre igualdad racial, se excluye expresamente la “nacionalidad” del concepto de raza o etnia, mientras que el CEDH se alude a la “nacionalidad” o el “origen nacional” como una característica específica, existe jurisprudencia (como la citada anteriormente) que pone de relieve que la nacionalidad puede entenderse como un elemento constitutivo de la etnia, pero la exclusión no obedece a que la discriminación por motivos de nacionalidad se permita en el derecho comunitario, sino a que se regula en el marco de la UE en el contexto de la legislación sobre libre circulación de personas. Ahora bien, aparte de excluir la nacionalidad, la Directiva citada no contiene ninguna definición de “origen racial o étnico”. Aunque en el derecho comunitario no se alude expresamente a la lengua, el color o la ascendencia como características protegidas, tal omisión no significa que éstas no puedan protegerse como parte de la raza o del origen

étnico, en la medida en que la lengua, el color y la ascendencia se encuentran vinculadas intrínsecamente a la raza o a la etnia. Parecería asimismo que, en la medida en que los factores que conforman la nacionalidad también atañen a la raza y a la etnia, la primera características podría englobarse, bajo las circunstancias apropiadas, en el marco de las segundas.

Para explicar los conceptos de raza y etnia, el TEDH ha dictaminado que la lengua, la religión, la nacionalidad y la cultura pueden ser factores indisolubles de la raza. El TEDH ha actuado con sumo rigor en lo que se refiere a la discriminación por motivos de raza u origen étnico, y afirma que “en la sociedad democrática contemporánea, asentada sobre los principios del pluralismo y del respeto a las distintas culturas, no es posible justificar objetivamente ninguna diferencia de trato que se base exclusivamente o en grado decisivo en el origen étnico de una persona”.

En lo que atañe a los aspectos probatorios en la legislación contra la discriminación, el motivo subyacente al trato menos favorable es irrelevante, lo importante es su repercusión. La legislación de la UE no exige acreditar la existencia de una víctima identificable. La carga inicial de la prueba de la existencia de discriminación corresponde al reclamante, pudiéndose emplear pruebas estadísticas para ayudar a establecer una presunción de discriminación. A continuación, la carga de la prueba pasa al supuesto autor, quien debe acreditar que el trato menos favorable no se basa en uno de los motivos protegidos.

En el contexto europeo de la legislación contra la discriminación han ido apareciendo en los últimos años una serie de definiciones del concepto de discriminación, que contribuyen dar un significado más completo al concepto, considerando todas sus implicaciones. La finalidad de la legislación contra la discriminación es ofrecer a todas las personas posibilidades equitativas y justas de acceder a las oportunidades sociales. Esta legislación establece tres tipos o modos de discriminación:

1) La discriminación directa (Art. 2(2) de la Directiva de la UE sobre igualdad racial), que es tratar a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga o comparable, por motivos de origen racial o étnico. La normativa contra este tipo de discriminación establece que las personas que se hallan en situación similar deben recibir un trato similar y no menos favorable por el simple hecho de tener una determinada característica “protegida”. Se requiere, por tanto, una “referencia comparativa” ya que es necesaria la existencia de un nexo causal entre el trato menos favorable y el motivo protegido, en este caso, la raza u origen étnico. En el marco del CEDH, la discriminación directa está sujeta a la causa de justificación general denominada justificación objetiva; en cambio, en la legislación de la UE, las causas de justificación frente a la discriminación directa son limitadas.

2) La discriminación indirecta (Art. 2(2)(b) de la Directiva de la UE sobre igualdad racial) es la que ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima. La normativa contra este tipo de discriminación establece que las personas que se hallan en situaciones diferentes deben recibir un trato diferente, en la medida necesaria para que puedan disfrutar de oportunidades concretas del mismo modo que los demás. El TEDH se ha basado en esta definición de la discriminación indirecta en algunos de sus últimos fallos, señalando que “la diferencia de trato puede consistir en unos efectos desproporcionadamente perjudiciales de una política o medida general que, pese a estar formulada de modo neutro, discrimine a un determinado grupo”. La diferencia principal entre la discriminación directa y la indirecta es el desplazamiento de la atención desde el trato diferente hacia la diferencia en

los efectos. Ante ambos tipos de discriminación el tribunal debe encontrar una referencia comparativa.

3) El acoso discriminatorio se entiende como aquella conducta no deseada con el objetivo o efecto de menoscabar la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo de manera intencionada o no. Conforme a esta definición (Art.2(3) de la Directiva de la UE sobre igualdad racial), no es necesaria una referencia comparativa para demostrar el acoso, como corresponde al hecho de que el acoso es intrínsecamente malo por la forma que adopta (abuso verbal, no verbal o físico) y por su efecto potencial (atentar contra la dignidad humana).

A estos conceptos “clásicos” de discriminación se deben añadir otros conceptos que han sido desarrollados a través de la doctrina y la jurisprudencia:

a) Discriminación por asociación: es la que se produce cuando una persona, debido a su relación con otra sobre la que concurre una de las causas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio.

b) Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.

c) Discriminación múltiple: se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación.

La protección contra la discriminación en Europa puede encontrarse tanto en la normativa de la Unión como en el CEDH. Aunque estos dos sistemas son complementarios en gran medida y se refuerzan mutuamente, existen algunas diferencias que los profesionales del Derecho deben conocer. El CEDH protege a todas las personas situadas bajo la jurisdicción de sus 47 Estados parte, mientras que las directivas de la UE contra la discriminación sólo ofrecen protección a los ciudadanos de los 27 Estados miembros. El artículo 14 del CEDH prohíbe la discriminación únicamente en relación con el ejercicio de otros derechos reconocidos en el tratado. El Protocolo 12 confiere carácter independiente a la prohibición de discriminación. En la normativa de la UE contra la discriminación, la prohibición de la discriminación es de naturaleza autónoma, pero está limitada a ámbitos concretos, como el empleo. Las instituciones de la UE están jurídicamente obligadas a cumplir la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, incluidas sus disposiciones sobre no discriminación. Los Estados miembros de la Unión deben cumplir también la Carta al aplicar al derecho de la UE. La UE va a incorporarse a la CDPD y al CEDH, lo que la situará bajo la supervisión de organismos externos de control y permitirá a los particulares reclamar directamente ante el TEDH el incumplimiento del DEDH por parte de la UE.

Por su función de espejo (Sayad, 1991) la inmigración refleja, de forma aumentada y exacerbada, la imagen de nuestra propia realidad social. Las personas inmigrantes no son elementos externos al sistema, sino que son parte constitutiva de un orden social que se caracteriza por su inestabilidad constitutiva, donde el crecimiento económico exige la continua reestructuración de las formas productivas y de la fuerza de trabajo y donde la lógica de mercado tiene prioridad sobre la lógica de los derechos sociales. En este contexto es de esperar que se extiendan sentimientos de malestar social relacionados, más que con aspectos ideológicos y prejuicios xenófobos, “con la permanente movilización y reconfiguración de la sociedad que producen las formas capitalistas, especialmente aceleradas en el actual período de “globalización”. Por ello, la inmigración nos remite -necesariamente- al modelo de capitalismo contemporáneo y a las respuestas que puedan erigirse socialmente al mismo” (Colectivo Ioé, 2012).

2. DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS ÉTNICOS O RACIALES

El término discriminación por motivos étnicos o raciales hace referencia a dar un trato de inferioridad, diferente y desfavorable, a unas personas con respecto a otras, por motivos raciales o de origen étnico. Es lo que comúnmente se conoce como “racismo” o “discriminación racial o étnica”. Los conceptos y las definiciones de raza y de grupo étnico han sido históricamente modificados y revisados en profundidad, desde hace más de medio siglo. El concepto biológico de raza ha caído en desuso en el campo de las ciencias sociales y han sido duramente criticadas las perspectivas esencialistas y primordialistas de la etnia (Barth, 1960; Amselle y M'Bokolo, 1985). La palabra raza no identifica ninguna realidad biológica reconocible en el ADN, sin embargo si bien las razas, como concepto biológico, no existan, sí que existen como concepto social y cultural. Esto significa que aunque el concepto de raza no tenga ningún valor científico, tiene una importante performatividad social. Se han desarrollado nuevas formas de racismo (Balibar, 1991) que sustituyen la raza con la etnia, la cultura o la identidad. Estos conceptos se “racializan”, esto es, tienen las mismas características rígidas, naturales y esenciales del concepto de raza. El nuevo racismo hace hincapié en las diferencias culturales considerándolas como absolutas, incommensurables, antagonistas.

En este contexto la discriminación debe ser incluida entre las “formas elementales del racismo” (Wieviorka, 1992 y 2009), junto con la segregación, con la que a menudo se combina y retroalimenta, y por lo que suele ser difícil de distinguir una de la otra. Siguiendo la propuesta de Banton (1967) y Taguieff (1988) se pueden distinguir tres dimensiones del racismo: el racismo como prejuicio (las actitudes negativas, las creencias, las orientaciones previas a la acción); el racismo como prácticas (discriminaciones, segregación, violencias, persecución etc.); y el racismo como ideología (teorías, doctrinas, visiones del mundo). Aunque estas dimensiones estén estrechamente relacionadas, la discriminación no se basa obligatoriamente en prejuicios racistas y/o en una clara ideología racista. Por otra parte los prejuicios pueden no concretizarse en acciones porque las circunstancias o la presión social sancionan su expresión. Se pueden dar casos de discriminación que no se basan en actitudes negativas hacia un determinado colectivo sino en el hecho de no haber tomado en consideración sus particularidades (como en el caso de algunas formas de discriminación indirecta).

La discriminación racial o étnica, es una de las manifestaciones más relevantes del “nuevo racismo” y se inscribe en el terreno de las conductas, de las prácticas que contribuyen a la jerarquización, explotación y segregación de determinados individuos y grupos en función de elementos raciales, étnicos, nacionales, religiosos o culturales haciendo, en algunos casos, una amalgama de algunos o todos estos factores (Cachón, 2003). La discriminación es una forma de conducta o comportamiento que tiene efectos perjudiciales en las personas que la sufren, razón por la cuál es objeto de tratamiento jurídico y ha sido considerada como un delito en la mayor parte de la legislación internacional.

Esta legislación internacional no parece haber incorporado todavía, en la medida que hubiera sido deseable, los análisis y propuestas conceptuales más recientes en materia de racismo y discriminación. Ahora bien, cualquiera sea el contenido de estos términos, la discriminación por motivos raciales o étnicos va en contra de uno de los principios fundamentales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que indica que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos (Art. 1).

En la definición de racismo y xenofobia de la Decisión marco del Consejo de la UE relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal se incluye la violencia y el odio dirigidos a determinados grupos mediante la referencia a la “raza, el color, la religión, la ascendencia o al origen nacional o étnico”. La Comisión contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa ha adoptado asimismo un amplio enfoque respecto a la definición de “discriminación racial”, en la que se incluyen las características de “raza, color, lengua, religión, nacionalidad y origen nacional o étnico”. Del mismo modo, en el artículo 1 de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, de 1996 (de la que todos los Estados miembros de la UE y el Consejo de Europa son parte) se define la discriminación racial con la inclusión de las características de “raza, color, linaje u origen nacional o étnico” (666 UNTS 195). El Comité para la Eliminación de la Discriminación racial, responsable de interpretar y de vigilar el cumplimiento del tratado, ha declarado asimismo que, salvo que exista justificación para lo contrario, la determinación de si una persona es miembro o no de un grupo racial o étnico, “se basará en la autoidentificación del individuo en cuestión”, evitando así que el Estado excluya de la protección a grupos étnicos a los que no reconozca.

Aunque en el derecho comunitario no se alude expresamente a la lengua, el color o la ascendencia como características protegidas, tal omisión no significa que éstas no puedan protegerse como parte de la raza o del origen étnico, en la medida en que la lengua, el color y la ascendencia se encuentran vinculadas intrínsecamente a la raza o a la etnia. Parecería asimismo que, en la medida en que los factores que conforman la nacionalidad también atañen a la raza y a la etnia, la primera características podría englobarse, bajo las circunstancias apropiadas, en el marco de las segundas.

La religión se encuentra expresamente protegida como característica específica en la Directiva de igualdad en el empleo. Sin embargo, puede que una presunta víctima de discriminación religiosa tenga interés en asociar la religión con la característica de la raza porque, según dicta actualmente el derecho comunitario, el alcance de la protección contra la discriminación por motivos de raza es más amplio que el de la protección que se ofrece en los casos de discriminación religiosa. Esto es así porque la Directiva sobre la igualdad racial atañe no sólo al área del empleo, sino también al acceso a los bienes y servicios, mientras que la Directiva de igualdad en el empleo sólo concierne al ámbito del empleo.

Para explicar los conceptos de raza y etnia, el TEDH ha dictaminado que la lengua, la religión, la nacionalidad y la cultura pueden ser factores indisolubles de la raza. En el asunto *Timishev*, el TEDH ofreció la siguiente explicación: “La etnia y la raza son conceptos relacionados que se solapan. Mientras que el concepto de raza parte de la idea de la clasificación biológica de los seres humanos en subespecies con arreglo a rasgos morfológicos como el color de la piel o las características faciales, la etnia tiene su origen en la idea de los grupos sociales marcados por la nacionalidad, la afiliación tribal, la fe religiosa, a lengua compartida o los orígenes y antecedentes culturales y tradiciones comunes”. El TEDH ha actuado con sumo rigor en lo que se refiere a la discriminación por motivos de raza u origen étnico, y afirma que “en la sociedad democrática contemporánea, asentada sobre los principios del pluralismo y del respeto a las distintas culturas, no es posible justificar objetivamente ninguna diferencia de trato que se base exclusivamente o en grado decisivo en el origen étnico de una persona”.

Considerando el hecho de que un número reducido de denuncias y/o infracciones racistas no significa que este tipo de delitos sean infrecuentes, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, emitió su recomendación nº 11 de política general, sobre la lucha contra el racismo y la discriminación por la policía. Esta recomendación, en su párrafo 11 insta a asegurar que la policía investiga todas las infracciones racistas, en sí mismas, y también todas aquellas infracciones que tengan una motivación racista, y en su párrafo 13 llama a alentar a las víctimas y a los testigos de incidentes racistas a denunciar los mismos. Para asegurar que la investigación sea exhaustiva y no pasa por alto la motivación racista en infracciones ordinarias, la ECRI recomienda adoptar una definición amplia de incidente racista, entendiendo para los propósitos de su recomendación, que “un incidente racista es cualquier incidente, que es percibido como racista por la víctima o cualquier otra persona”. De esta manera, sería posible que un testigo o la policía consideren que el móvil de un incidente es racista aunque la víctima no esté de acuerdo. Esta definición no pretende prejuzgar si existió un móvil racista en el perpetrador sino asegurar que todas las posibles motivaciones basadas en el origen racial, etnia, nacionalidad, lengua o religión de la víctima sean evaluadas e investigadas. La ECRI, en sus recomendaciones, diferencia entre incidente e infracción racista. Un incidente racista no es necesariamente una infracción racista, ya que no necesariamente tiene reconocimiento legal como delito o falta. Por lo tanto, todas las infracciones racistas pueden ser calificadas como incidentes racistas, pero no necesariamente a la inversa.

Como se refirió anteriormente, la UE, en su Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008 relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal, afirma que “el racismo y la xenofobia constituyen una amenaza contra los grupos de personas que son objeto de dicho comportamiento” y que “es necesario definir un enfoque penal del racismo y la xenofobia... con sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias contra las personas físicas y jurídicas que cometan tales delitos o que sean responsables de los mismos”, exige a cada Estado miembro que adopte las medidas necesarias para garantizar que se castiguen, entre otras, las siguientes conductas intencionadas: a) la incitación pública a la violencia o al odio dirigidos contra un grupo de personas o un miembro de tal grupo, definido en relación con la raza, el color, al religión, la ascendencia o el origen nacional o étnico; b) la comisión de uno de los actos a que se refiere la letra a) mediante la difusión o reparto de escritos, imágenes u otros materiales.

Conviene traer a colación aquí la definición de “crimen o delito de odio”, consensuada en la OSCE, como cualquier infracción penal motivada por prejuicios o animadversión a la víctima a causa de su conexión, pertenencia o relación con un grupo social vulnerable de intolerancia. Estos delitos son motivados por fobias que dañan a personas, a sus propiedades y al grupo con el que se identifican, generando diversos ámbitos de victimización social, ya que el daño que produce un delito de odio no solo afecta directamente a la víctima, sino también a su familia, sus amigos, su colectivo de pertenencia, su realidad asociada como a entidades que los apoyan y a toda la sociedad democrática que ve degradada su convivencia generando graves riesgos futuros para la paz.

La gestión de la diversidad cultural representa uno de los mayores retos de nuestras sociedades, dado que la inmigración y la diversidad cultural no son fenómenos coyunturales sino estructurales que necesitan respuestas globales encaminadas a la integración efectiva y al desarrollo de una ciudadanía inclusiva, basada en el diálogo, la igualdad de trato y el reconocimiento de las diferencias (Aguilar y Buraschi, 2012a). Todas las personas e instituciones tenemos la obligación de tratar a los demás de modo igualitario

independientemente de las circunstancias personales y sociales de cada uno. Pero esta obligación incumbe especialmente a los poderes públicos, pues la administración no solamente ha de ser imparcial, sino que ha de remover los obstáculos que impiden la promoción de los individuos y compensar mediante las medidas de apoyo que sean necesarias las desventajas que tienen determinadas personas y grupos de población.

3. DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN SOCIAL

El término discriminación por origen social hace referencia a dar un trato de inferioridad, diferente y desfavorable, a unas personas con respecto a otras, en razón de su origen social, nacimiento o propiedad. La discriminación por origen social, además de sus expresiones más manifiestas de rechazo a las personas pobres, con frecuencia toma una forma sutil que se expresa, por ejemplo, en la falta de solidaridad hacia las personas pobres o a su culpabilización respecto a su situación.

Esta forma de discriminación, que conlleva un trato menos favorable a una persona o grupo de personas, en función de su origen social, nacimiento o propiedad, ha sido incluida en la mayor parte de la legislación internacional y europea contra la discriminación. Así, las características de origen social, nacimiento y propiedad figuran en el artículo 2, apartado 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales (PIDESC), de 1966, del que todos los Estados miembros son parte.

Es posible considerar que estas tres características (origen social, nacimiento y propiedad) están interrelacionadas, ya que atañen a un estatus impuesto a la persona en virtud de unas condiciones sociales, económicas o biológicas heredadas. En este sentido, también pueden estar interrelacionadas con la raza y la etnia. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, encargado del seguimiento y la interpretación del tratado ha ampliado su significación en su Observación general 20: en opinión del Comité, las características de “origen social”, “nacimiento” y “propiedad” están interrelacionadas. El origen social “atañe al estatus social heredado de la persona”. Puede estar relacionado con la posición adquirida por nacimiento en una determinada clase social o comunidad (como las basadas en el origen étnico, la religión o la ideología), o con la derivada de la situación social propia, como la pobreza o la carencia de hogar. Por otra parte, la característica del nacimiento puede referirse a la condición del nacido fuera del matrimonio, o a la de ser adoptado. La característica de la propiedad puede estar relacionada con el estatus vinculado a la tierra (como la condición de arrendatario, propietario, u ocupante ilegal), o a otra forma de propiedad. El origen social está recogido en el Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la OIT (C. 111, 1958), ya citado.

Como ya se ha examinado, la legislación europea la discriminación es una situación en la que una persona se encuentra de alguna forma en desventaja debido a una “característica protegida”. De acuerdo al CEDH, la característica protegida referida a raza y etnia incluye elementos como el color, la ascendencia, la nacionalidad, la lengua o la religión. Sin embargo, la aclaración del alcance real de esta característica protegida en el derecho comunitario sigue pendiente, a la espera de la jurisprudencia del TJUE.

La forma más común de discriminación por origen social es la “aporofobia” (Cortina, 1997), la discriminación de las personas en situación de pobreza. La pobreza es una variable moduladora de otras formas de discriminación: los colectivos y las personas más afectados por la discriminación por origen nacional, racial o étnico, por ejemplo, no suelen ser

discriminadas solamente por ser extranjeras, inmigrantes o miembros de una minoría étnica sino también, y a menudo sobre todo, por ser pobres.

La discriminación por origen social está estrechamente vinculada a la discriminación por origen racial o étnico: por un lado, frecuentemente la variable que define las relaciones étnicas no es el factor étnico sino el sistema de clase; por el otro, la etnicidad cumple la función de segmentar la sociedad y la xenofobia y el racismo pueden ser interpretados como ideologías cuya función es justificar la explotación y dominación del neoproletariado inmigrante (Wallerstein y Balibar, 1991). El resultado es que, en muchas sociedades occidentales, la “raza” y la “clase” son categorías sociales que se solapan. La raza, la clase social, la etnia, el género son categorías sociales que interactúan generando un sistema de discriminación complejo, en el cuál es difícil aislar variables. En este contexto resulta particularmente útil el enfoque de la interseccionalidad que examina cómo diferentes categorías de discriminación, sobre todo sexista, clasista, racista, interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles (Collins y Andersen, 2000).

4. DISCRIMINACIÓN POR PROCEDENCIA NACIONAL

El término discriminación por procedencia nacional hace referencia a dar un trato de inferioridad, diferente y desfavorable, a unas personas con respecto a otras, en razón de su origen o procedencia nacional. Como cualquier otro tipo de discriminación ésta también va en contra de uno de los principios fundamentales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que indica que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos (Art. 1). La discriminación por procedencia nacional, además de su manifestación directa, con frecuencia toma una forma sutil (discriminación indirecta) que, frecuentemente, se expresa, y pretende justificarse socialmente, en el discurso de la “preferencia nacional”, en el que subyace un tipo de lógica “nacionalista”.

Esta forma de discriminación, que conlleva un trato menos favorable a una persona o grupo de personas, en función de su nacionalidad de origen, ha sido incluida en la mayor parte de la legislación internacional y europea dentro de la discriminación por motivos de raza u origen étnico. No obstante, existe legislación específica que protege contra este tipo de discriminación, como es el caso del Convenio Marco para la protección de las Minorías Nacionales, del Consejo de Europa, de 1 de febrero de 1995.

En el artículo 2(a) del Convenio sobre nacionalidad del Consejo de Europa, de 1996, se define ésta como “el vínculo legal entre una persona y el estado”. Aunque este tratado no ha sido objeto de una ratificación generalizada, tal definición se basa en normas aceptadas del derecho internacional público y ha sido avalada además por la Comisión Europea contra el racismo y la Intolerancia (ECRI). Puede considerarse que el “origen nacional” denota la nacionalidad anterior de una persona, que puede haber perdido, o adquirido mediante naturalización, o que alude a la vinculación a una “nación” dentro de un Estado (como Escocia en el Reino Unido).

Aunque el CEDH ofrece una mayor protección que el derecho comunitario en lo que respecta a la característica de la nacionalidad, acepta abiertamente que la ausencia de un vínculo legal de nacionalidad suele verse acompañada por la falta de conexiones objetivas con el Estado de que se trate, lo que, a su vez, impide que la presunta víctima pueda afirmar que se encuentra en una situación comparable a la de los ciudadanos de dicho Estado. La esencia del planteamiento del TJUE consiste en que, cuanto más próximo sea el vínculo objetivo de una persona con un determinado Estado, sobre todo en lo que se refiere al pago

de impuestos, menor será la probabilidad de que el Tribunal concluya que el trato diferenciado por razón de nacionalidad está justificado.

Como ya se indicó en el epígrafe “discriminación por motivos étnicos o raciales”, el derecho comunitario prohíbe la discriminación por motivo de nacionalidad únicamente en el contexto específico de la libre circulación de personas. En particular, la normativa de la UE sobre libre circulación otorga derechos limitados a ciudadanos de terceros países. En cualquier caso, el CEDH sí impone a todos los Estados miembros del Consejo de Europa (entre los figuran todos los estados miembros de la UE) la obligación de garantizar los derechos consignados en el Convenio a todas las personas bajo su jurisdicción (incluidos los que no posean la nacionalidad del Estado en cuestión). El TEDJ ha mantenido un equilibrio entre el derecho del Estado a controlar las prestaciones que puede ofrecer a los que disfrutan del vínculo legal de la nacionalidad, y la necesidad de impedir que las Administraciones discriminen a aquellos que han establecido vínculos objetivos sustanciales con el Estado. El TEDH ha seguido muy atentamente los asuntos relacionados con la seguridad social, si las personas interesadas pueden demostrar la existencia de un vínculo sólido y objetivo con el Estado de que se trate.

El derecho de los Estados a regular los movimientos de entrada y salida en sus fronteras por parte de ciudadanos no nacionales se encuentra ampliamente reconocido en el derecho internacional público, y aceptado por el TEDH. En este sentido, el TEDH ha intervenido fundamentalmente en las denuncias relativas a la deportación de personas cuando éstas se ven sometidas a un trato inhumano o degradante, o a castigos y tortura en el Estado de destino (conforme al artículo 3), o han establecido fuertes vínculos familiares en el Estado anfitrión que se romperán si se ven obligados a abandonar el país (con arreglo al artículo 8). Estos asuntos deben compararse a situaciones en las que el demandante ha desarrollado vínculos objetivos estrechos con el estado anfitrión, durante un período prolongado de residencia, o mediante la contribución al mismo mediante el pago de impuestos.

De acuerdo al CEDH, la característica protegida referida a raza y etnia incluye elementos como el color, la ascendencia, la nacionalidad, la lengua o la religión. Sin embargo, la aclaración del alcance real de esta característica protegida en el derecho comunitario sigue pendiente, a la espera de la jurisprudencia del TJUE. El alcance de la característica de “origen racial o étnico” parece diferir ligeramente entre la UE y el CEDH, en cuanto que, en la Directiva sobre igualdad racial, se excluye expresamente la “nacionalidad” del concepto de raza o etnia, mientras que el CEDH se alude a la “nacionalidad” o el “origen nacional” como una característica específica. Existe jurisprudencia que pone de relieve que la nacionalidad puede entenderse como un elemento constitutivo de la etnia, pero la exclusión no obedece a que la discriminación por motivos de nacionalidad se permita en el derecho comunitario, sino a que se regula en el marco de la UE en el contexto de la legislación sobre libre circulación de personas. Ahora bien, aparte de excluir la nacionalidad, la Directiva citada no contiene ninguna definición de “origen racial o étnico”. Resumiendo, la nacionalidad como motivo de discriminación figura como característica protegida en el CEDH. Este tipo de discriminación sólo se prohíbe en el derecho comunitario en el contexto de la Ley sobre la libre circulación de las personas.

En la definición de racismo y xenofobia de la Decisión marco del Consejo de la UE relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal se incluye la violencia y el odio dirigidos a determinados grupos mediante la referencia a la “raza, el color, la religión, la ascendencia o al origen nacional o étnico”. La Comisión contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa ha

adoptado asimismo un amplio enfoque respecto a la definición de “discriminación racial”, en la que se incluyen las características de “raza, color, lengua, religión, nacionalidad y origen nacional o étnico”. Del mismo modo, en el artículo 1 de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, de 1996 (de la que todos los Estados miembros de la UE y el Consejo de Europa son parte) se define la discriminación racial con la inclusión de las características de “raza, color, linaje u origen nacional o étnico” (666 UNTS 195). El Comité para la Eliminación de la Discriminación racial, responsable de interpretar y de vigilar el cumplimiento del tratado, ha declarado asimismo que, salvo que exista justificación para lo contrario, la determinación de si una persona es miembro o no de un grupo racial o étnico, “se basará en la autoidentificación del individuo en cuestión”, evitando así que el Estado excluya de la protección a grupos étnicos a los que no reconozca. Aunque en el derecho comunitario no se alude expresamente a la lengua, el color o la ascendencia como características protegidas, tal omisión no significa que éstas no puedan protegerse como parte de la raza o del origen étnico, en la medida en que la lengua, el color y la ascendencia se encuentran vinculadas intrínsecamente a la raza o a la etnia. Parecería asimismo que, en la medida en que los factores que conforman la nacionalidad también atañen a la raza y a la etnia, la primera características podría englobarse, bajo las circunstancias apropiadas, en el marco de las segundas.

Para explicar los conceptos de raza y etnia, el TEDH ha dictaminado que la lengua, la religión, la nacionalidad y la cultura pueden ser factores indisociables de la raza. En lo que atañe a los aspectos probatorios en la legislación contra la discriminación, el motivo subyacente al trato menos favorable es irrelevante, lo importante es su repercusión. La legislación de la UE no exige acreditar la existencia de una víctima identificable. La carga inicial de la prueba de la existencia de discriminación corresponde al reclamante, pudiéndose emplear pruebas estadísticas para ayudar a establecer una presunción de discriminación. A continuación, la carga de la prueba pasa al supuesto autor, quien debe acreditar que el trato menos favorable no se basa en uno de los motivos protegidos.

Los discursos que pretenden justificar la discriminación por procedencia nacional, como se afirma inicialmente, se construyen desde una lógica “nacionalista”, ya sea en sus versiones progresistas o proteccionistas. Ambas posiciones comparten una misma simbología-fetichismo común: el estado-nación. Esta pertenencia nacional queda “naturalizada” como un dato de partida inquestionable que adscribe a las poblaciones a un estatus de ciudadanía, determinado por su lugar de nacimiento. El Estado (que otorga la ciudadanía) no es una construcción social e históricamente condicionada, sino la expresión de una realidad “esencial” (la nación /nacionalidad) y el ente encargado de defender a este cuerpo social. Lo normal, por tanto, es que cada población resida en su espacio estatal-nacional y que las migraciones internacionales se consideren una anomalía en este orden. Este discurso no alude a posibles diferencias raciales, étnicas o culturales; en principio es compatible con una postura “anti-racista”, siempre que se mantenga el principio de que la prioridad en el acceso a los recursos corresponde a los nacionales (ideología de la “preferencia nacional”). Dentro de la ideología nacionalista surgen dos posturas diferenciadas, en función del estatus social: 1) Los “nacionalistas progresistas” proponen acoger a los inmigrantes y darles derechos, pero siempre subordinados a la situación económica del país. Este discurso es desplegado por algunos asalariados y empresarios que no se sienten especialmente afectados por la inmigración extranjera. Por una parte, defienden la preferencia de los nacionales sobre los extranjeros a la hora de definir las grandes líneas de la política migratoria; por otra, adoptan una actitud progresista hacia los inmigrantes mediante cupos anuales controlados, medidas de

integración social de los que ya están en España, etc. Desde la confianza en el papel integrador del Estado, se defiende la solidaridad internacional pero supeditada a ser solidarios en primer lugar con “los de casa”. 2) Los “nacionalistas proteccionistas” se encuentran en situación de subordinación y, en algunos casos, de precariedad, lo que les lleva a producir un reclamo urgente de protección que excluye a los inmigrantes extranjeros e impide el desarrollo de discursos solidarios o tolerantes. Desde la ideología de la preferencia nacional (prioridad de los autóctonos, deber del Estado de asegurar su protección, etc.), se quejan del constante deterioro de su posición en el mercado de trabajo debido, entre otros factores, a la presencia de los inmigrantes y del capital extranjero, a los que consideran competidores suyos que les comen el terreno. Los trabajadores se quejan, especialmente, de aquellos inmigrantes que están en situación ilegal y que se prestan a trabajar en condiciones muy por debajo de las que aceptan los españoles: sin contrato, salarios más bajos, prolongación no pagada del horario laboral, etc. Por su parte, los pequeños empresarios autóctonos protestan de la competencia que les hacen tanto las grandes empresas extranjeras como las pequeñas empresas (de hostelería, construcción, comercio, etc.) gestionadas por personas inmigrantes. Ambos tipos de discursos pretenden justificar la discriminación por procedencia nacional, lo que es contrario a algunos principios fundamentales de los Derechos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, M^a J. (2011). “El racismo institucional en las políticas e intervenciones sociales dirigidas a inmigrantes y algunas propuestas prácticas para evitarlo”. En: *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 162: 139-166.
- AGUILAR, M^a J. y BURASCHI, D. (2012a). “El desafío de la convivencia intercultural”. En: *REMHU, Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, año XX, 38: 27-44.
- AGUILAR, M^a J. y BURASCHI, D. (2012b). “Prejuicio, etnocentrismo y racismo institucional en las políticas sociales y los profesionales de los servicios sociales que trabajan con personas migrantes”. En: *VII Congreso Migraciones internacionales en España. Movilidad humana y diversidad social*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- AMSELLE, J. L. y M^a BOKOLO E. (1985). *Au coeur de l'ethnie: tribalisme et état en Afrique*. Paris: La Découverte.
- BALIBAR, E. (1991). “¿Existe el neoracismo?” En: E. Balibar e I. Wallerstein, *Raza, nación y clase*. Barcelona: Anthropos.
- BANTON, M. (1967). *Race Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BARTH, F. (1960). “The system of social stratification in Swat, North Pakistan”. En: E.R. Leach (ed.), *Aspects of caste in South India, Ceylon and North-West Pakistan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CACHÓN, L. (2003). “La discriminación en el trabajo de las personas inmigradas y lucha contra la discriminación”. En: S. Garganté; M. Pajares; L. Cachón y V. Egenberger, *La discriminación racial. Propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España*. Barcelona: Icaria
- COLECTIVO IOÉ (2012). “Los flujos migratorios en el contexto internacional”. En: M^a J. Aguilar, *Materiales didácticos del máster online en inmigración e interculturalidad*. Albacete: GIEMIC-UCLM.
- COLLINS, P. y ANDERSEN, M. (2000). *Race, Class and Gender: An Anthology*. Belmont, Cal.: Wadsworth.
- CORTINA, A. (1997). *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid: Alianza.
- DOERINGER, P. B. y PIORE, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- FREEMAN, R. (1994). "El progreso económico de los negros desde 1964". En: *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- LOY, G. (2009). "Disparidad de trato y discriminación de los trabajadores extracomunitarios". En: *Relaciones Laborales*, 15-16: 69-89.
- SAYAD, A. (1991). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*. Paris: De Boeck Université.
- SOLÉ, C. (1995). *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: CES.
- TAGUIEFF, P. (1988). *La force du préjugé. Essai sue le racisme et ses doubles*. Paris: La Découverte.
- WALLERSTEIN, I. y BALIBAR, E. (1991). *Raza, nación y clase*. Madrid: Iepala.
- WIEVIORKA, M. (1992). *El espacio del racismo*. Barcelona: Paidós.
- WIEVIORKA, M. (2009). *El racismo: una introducción*. Barcelona: Gedisa.
- WRENCH, J. y MODOOD, T. (2000). *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*. Ginebra: OIT.

RECIBIDO: 11/8/2014

MODIFICADO: 21/8/2014

ACEPTADO: 23/9/2014

Breve currícul:

María-José Aguilar-Idáñez

Doctora en Sociología y Ciencias Políticas, trabajadora social, animadora sociocultural y activista social. Catedrática de Trabajo Social y Servicio Sociales de la UCLM. Directora del Máster online en Inmigración e Interculturalidad, Responsable del Grupo Interdisciplinar de Estudios sobre Migraciones, Interculturalidad y Ciudadanía GIEMIC. Autora de más de un centenar de publicaciones científicas de impacto. Consultora de varios organismos internacionales y nacionales en Europa y América Latina. Ha recibido la mención especial del jurado del Premio S. P. Rubio, de la Universidad de Comillas, por su contribución al avance en el conocimiento de las migraciones.

www.mariajoseaguilaridanez.wordpress.com