

LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN
EL ACCESO A
LA ADMINISTRACION PUBLICA
NORTEAMERICANA

35.082(73)

Se resumen las medidas adoptadas recientemente en los Estados Unidos para evitar la práctica de discriminaciones en la selección, tanto de funcionarios públicos como de trabajadores contratados por la Administración Pública.

1. Introducción

La actitud teórica del Gobierno de los Estados Unidos ha sido tradicionalmente opuesta a la práctica de discriminaciones de cualquier género, basadas en la raza, religión, color o nacionalidad de origen. Sin embargo, a lo largo de su historia, los Estados Unidos han adoptado actitudes que estaban en ocasiones en contradicción con este principio general. Las discriminaciones, en lo que se refiere al origen de los inmigrantes o por lo que respecta a los ciudadanos de color, son buena prueba de ello.

Durante los últimos años, el Gobierno americano ha reforzado su política antidiscriminatoria, venciendo poco a poco las resistencias basadas en prejuicios tradicionales y que en ocasiones han motivado incidentes que han tenido reciente reflejo en la prensa diaria.

Dentro de esta serie de medidas se puede incluir la orden presidencial (*executive order*) número 10.925, firmada por el Presidente Kennedy en 6 de marzo de 1961, por la cual se aplican los principios de la no discriminación a la Administración pública, mediante la creación de la Comisión Presidencial para la igualdad de oportunidades en el trabajo.

En la exposición de motivos de esta orden se expone que «la discriminación por causa de la raza, religión, color u origen nacional es contraria a los principios constitucionales y a la línea de acción de los Estados Unidos» y que «es obligación del Gobierno de los Estados Unidos el promover y asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas cualificadas para ello que estén empleadas o intenten estarlo en la Administración Federal»... Esta falta de discriminación en lo que se refiere a estos factores, redundará en la ampliación de los sectores de la población de los que la administración americana podrá obtener una más exigente selección de sus funcionarios, consiguiendo así «la más eficiente y eficaz utilización de todas las disponibilidades humanas posibles».

Se ha considerado conveniente a estos efectos el centralizar en una sola comisión gubernamental el control y la aplicación del principio de no-discriminación. La estructura y funciones de esta comisión se detallan a lo largo de las cuatro partes, divididas en 25 secciones, de que consta la Orden ejecutiva a que nos referimos.

2. La Comisión Presidencial para la igualdad de oportunidades en el trabajo

A pesar de que en la denominación de este nuevo organismo se haga referencia al empleo (*employment*) en general, la competencia de la Comisión se refiere sólo a las actividades de selección de funcionarios y empleados por parte de los departamentos ministeriales y demás agencias federales.

La composición de la Comisión demuestra la importancia que se ha querido conceder a las funciones que va a desarrollar. Será Presidente (*Chairman*) de la misma el Vicepresidente de los Estados Unidos. Actuará como Vicepresidente (*Vice Chairman*) el Ministro de Trabajo, que realizará funciones generales de supervisión y dirección y actuará como Presidente en ausencia de éste.

Entre los miembros de la Comisión cabe distinguir:

— Miembros natos, que serán:

- El Presidente de la Comisión de Energía Atómica.
- El Secretario de Comercio.
- El Fiscal general.
- El Secretario de Defensa.
- Los Secretarios del Ejército, Marina y Fuerzas Aéreas.
- El Jefe de los Servicios Generales.
- El Presidente de la Civil Service Commission.
- El Jefe de la Administración aeronáutica y espacial nacional.

Estos miembros podrán designar un suplente en casos de ausencia.

Miembros designados: los que considere oportuno nombrar el Presidente de los Estados Unidos en cualquier momento.

El es también el que nombrará un *Executive Vice Chairman*, cuyas funciones serán las de ejecutar los acuerdos de la Comisión y desarrollar sus actividades durante los periodos de tiempo comprendidos entre cada reunión de la misma.

La Comisión celebrará tales reuniones cuando las convoque el Presidente y las veces que se fije en su Reglamento interno.

Sus funciones son:

- Fijar su procedimiento interno.
- Adoptar las medidas para el cumplimiento de su función primordial.
- Tomar acuerdos sobre las materias que le sometan los miembros de la misma.
- Preparar los informes que le sean pedidos por el Presidente de los Estados Unidos.

3. Bases de la no discriminación en la función pública

Para iniciar esta labor de supresión de las medidas discriminatorias en la Administración pública se prevén en la misma orden ejecutiva una serie de medidas para conocer la situación actual. Todos los departamentos ministeriales y agencias federales deberán para ello iniciar estudios sobre la práctica seguida en el seno de cada uno de ellos en el reclutamiento de nuevos funcionarios. Los estudios comprenderán descripciones de los procedimientos de selección, estadísticas valorativas y un proyecto final sobre las posibles medidas para eliminar las discriminaciones que se den en la actualidad. Estos estudios deberán ser presentados al *Executive Vice Chairman* de la Comisión, dentro de los sesenta días siguientes a la publicación de la orden ejecutiva.

4. Obligaciones de los funcionarios de reclutamiento del Gobierno

La expresión *contractor* y *subcontractor* puede ser traducida como agente de personal, para indicar aquellas personas que, en el seno de la Administración americana, se encargan de la contratación de nuevos empleados no funcionarios y también de los trabajadores y mano de obra requeridos para las obras públicas del Estado. En uno y otro caso, el *contractor* se comprometerá formalmente a una serie de reglas, que serán recogidas en el acuerdo que éste firme con la Administración y cuyo contenido básico será el siguiente:

El *contractor* se compromete a no realizar prácticas discriminatorias por razón de la raza, religión, color u origen nacional en lo que se refiere a selección, ascenso o despido de los empleados a su cargo.

El *contractor* enviará a los Sindicatos (Labor Unions) y a las Asociaciones de representación de obreros un aviso en que se dé cuenta de la política de no discriminación que observará en adelante.

Si el *contractor* no cumpliera estas obligaciones, el Gobierno podrá libremente rescindir el acuerdo que ha firmado con él.

El *contractor* deberá reproducir las anteriores cláusulas en los subcontratos, es decir, en los contratos firmados entre él y los empleados y trabajadores por él reclutados.

Por su parte, la Comisión procurará inculcar los principios de no discriminación en el seno de los Sindicatos y representaciones de obreros, para evitar que dicha discriminación se realice por parte de estas entidades antes de iniciar sus negociaciones con los *contractors* del Gobierno.

Entre las sanciones que con este objeto la Comisión está autorizada a imponer, se pueden subrayar las siguientes:

Publicación de los nombres de los *contractors* o representaciones de obreros que han adoptado medidas discriminatorias en el reclutamiento de trabajadores,

Cancelar los acuerdos firmados con los *contractors* que no hubiesen seguido tales reglas.

Evitar que tales *contractors* vuelvan a firmar acuerdos con la sección de personal de cualquier departamento ministerial o agencia federal.

Finalmente se determina la obligación de tales secciones de personal de comunicar a la Comisión los nombres de los *contractors* que hayan adoptado medidas discriminatorias y las sanciones contra ellos fijadas.

Por otro lado se prevé la concesión de «Certificado de Mérito» a aquellas agencias de personal que a lo largo de un período determinado hayan cumplido con exactitud los extremos previstos en la Orden ejecutiva. Tal «Certificado de Mérito» puede ser retirado en el momento en que la agencia de personal adopte medidas discriminativas. Como segundo incentivo, se determina que aquellas agencias de personal que se mantengan en posesión del «Certificado de Mérito» durante un período de tiempo considerable, pueden ser eximidas de la obligación de informar periódicamente a la Comisión sobre sus procedimientos de selección, como prueba de la confianza depositada en ellas.