

El Impacto Potencial de la Iniciativa de Derechos Civiles de Michigan en el Empleo, Educación y Contratación

Susan W.Kaufmann, Directora Adjunta del Centro para la Educación de la Mujer
Junio 2006

Traducción al español: **Eric García**

Centro para la Educación de la Mujer
Universidad de Michigan

330 E. Liberty Street, Ann Arbor, Michigan 48104
Teléfono: 734-998-7080
Fax: 734-998-6203
www.cew.umich.edu

Este trabajo de investigación fue realizado con la ayuda de Anne Davis y Marisol Romero, ayudantes de investigación de Posgrado.

Las opiniones expresadas en este texto son solamente las del autor, y no las de la universidad de Michigan o cualquiera otra entidad

Introducción

En noviembre del 2006, los electores de Michigan decidirán si quieren adoptar una enmienda constitucional que prohibiría la acción afirmativa en muchas áreas de la vida civil. La *Iniciativa de Derechos Civiles de Michigan* (*En Inglés, Michigan Civil Rights Initiative, MCRI*) es una propuesta de enmienda a la constitución estatal que pondría fin a los programas de discriminación y acción afirmativa que consideran a la raza, sexo, color, grupo étnico u origen nacional de grupos o individuos que buscan empleo público, admisión a la universidad, o contratos laborales. Entre las instituciones públicas afectadas por la propuesta, se incluyen a los gobiernos del estado, los condados y municipios, universidades públicas, escuelas comunitarias y distritos escolares de educación primaria y secundaria. El texto completo de la propuesta de votación se encuentra en Apéndice 1.

La iniciativa de Michigan se basa en la propuesta 209,¹ una enmienda constitucional casi idéntica adoptada por los electores de California en 1996. La experiencia de California sugiere que Michigan pueda esperar que el impacto de la iniciativa sea bastante amplio, afectando no solamente la acción afirmativa sino que también los esfuerzos de asistencia para asegurar el acceso a oportunidades. Los tribunales de California han interpretado la propuesta 209 de manera amplia y consistente, eliminando no sólo los programas diseñados a beneficiar a las minorías raciales y étnicas o mujeres, o a aquellos incluidos en las cuotas de participación, pero incluso a los que buscaban resolver modelos documentados de discriminación.

La propuesta 209 ha eliminado muchos servicios tales como la preparación preuniversitaria para estudiantes de color, programas de verano de ciencias para niñas, asistencia para negocios pertenecientes a minorías o mujeres para notificarles sobre oportunidades de contratos laborales y fondos para el entrenamiento de profesionales de minorías en carreras en las que tienen baja representación. Asimismo, la propuesta ha eliminado el requisito que exigía que los consejos directivos estatales reflejen a la población del estado y también han eliminado numerosos esfuerzos voluntarios que

buscaban integrar escuelas primarias y secundarias. Ha llevado a numerosas reducciones de contratos gubernamentales con negocios pertenecientes a minorías o mujeres, a la contratación de minorías y profesoras universitarias, inscripciones universitarias de estudiantes de minorías, y en el porcentaje de mujeres que trabajan en la industria de la construcción. Este ensayo se enfocará fundamentalmente en el impacto de la propuesta 209 y el impacto probable de la iniciativa de Michigan en cuanto a la raza, grupos étnicos, y origen nacional. Para una explicación más exhaustiva del impacto en las mujeres y niñas, vea “*El Impacto en los Sexos de la Iniciativa de Derechos Civiles de Michigan*” (En Inglés, *The Gender Impact of the Proposed Michigan Civil Rights Initiative*) de Susan Kaufmann y Anne Davis en la página www.cew.umich.edu. La Raza, etnicidad, y sexo no son completamente separables, no obstante, las mujeres de color se ven doblemente afectadas.

Aunque se describe a la *MCRI* como una iniciativa de derechos civiles, no otorga ningún derecho civil basado en la raza, sexo, grupo étnico, u origen nacional. Además, si es practicado correctamente, los derechos civiles existentes del estado y del país parecen claros y adecuados. El Título VI de la Ley Federal de Derechos Civiles protege contra la discriminación basada en la raza, color, u origen nacional en cualquier programa que reciba fondos federales;² Título VII prohíbe la discriminación laboral basada en la raza, color religión, sexo, u origen nacional;³ y el Título IX de las enmiendas educacionales de 1972 prohíbe la discriminación sexual en programas educacionales que reciben fondos federales.⁴ La Orden Ejecutiva 11246 también prohíbe la discriminación y requiere la acción afirmativa para ciertos tipos de personas que trabajan con contratistas y subcontratistas federales.⁵

El Acto de Derechos Civiles *Elliot-Larson*, aprobado en Michigan en 1976, protege contra la discriminación en el empleo, educación, servicios públicos y viviendas públicas basados en la raza, sexo, color, origen nacional, edad, estatura, peso, religión, estado familiar, o estado civil.⁶ Algunos municipios en Michigan protegen a otros grupos, adicionalmente, contra la discriminación. La Cláusula de Protección equitativa de la

Constitución del Estado de Michigan duplica la cláusula federal de protección equitativa, y garantiza la protección equitativa de las leyes.⁷

La iniciativa electoral de Michigan ha sido patrocinada y apoyada financieramente por el californiano Ward Connerly, quien también patrocinó la propuesta 209 en California y otras iniciativas en Washington y Florida.

Connerly contra La Directiva del Personal del Estado

La aprobación de esta iniciativa es solamente el primer paso que determinaría las consecuencias de la política de la iniciativa; con frecuencia, los tribunales se encargan de interpretar el idioma, para adoptar las decisiones políticas. En California, el Gobernador Pete Wilson era el demandante en un pleito presentado por la Fundación *Pacific Legal* contra la *Directiva del Personal del Estado*, que buscaba terminar los programas de acción afirmativa que quedaban. Ward Connerly se unió a Wilson y continuó trabajando en el caso después de que el Gobernador Gray Davis ganó a Pete Wilson en 1998. El caso judicial se llamó *Connerly contra. La Directiva del Personal del Estado*.⁸

Como resultado de la decisión de Connerly, el estado acabó con los programas de acción afirmativa en la contratación para los servicios civiles, las escuelas comunitarias y los contratos laborales del gobierno estatal. La decisión aseguró que la “Propuesta 209...prohíbe la discriminación contra o el trato preferencial a individuos o grupos sin importar si la acción gubernamental podría justificarse bajo estricto control.” El estándar de un control estricto requiere de que una clasificación reglamentaria *dudosa* (por ejemplo, una clasificación basada en la raza) sirva para un propósito gubernamental convincente y que sea diseñada estrictamente para lograr ese propósito. Según el tribunal, las limitaciones impuestas por la propuesta 209 prevalecerían mientras que la ley federal simplemente permite, en vez de exigir expresamente, la consideración de raza o sexo.

Por lo tanto, *Connerly contra La Directiva del Personal del Estado* declaró que la propuesta 209 invalidaría los estatutos de California que usan clasificaciones basadas en

el sexo o la raza con el propósito de dirigirse a programas o servicios, aún si están permitidos bajo la ley federal o cumplen con controles estándares estrictos, salvo cuando (a) la ley federal requiere que el estado realice una acción particular o (b) el estado se vería amenazado con no ser elegible para programas de fondos federales y una pérdida correspondiente de estos fondos si no ha realizado esa acción.

El Tribunal de Apelaciones de California concluyó, sin embargo, que la propuesta 209 no prohibiría que el estado reuniera información sobre raza, sexo, grupo étnico, u origen nacional, una práctica que el Gobernador Pete Wilson había terminado después de la aprobación de la propuesta 209. Tras la decisión de *Connerly*, la legislatura reestableció la reunión de ese tipo de información. Ward Connerly lanzó después, sin éxito, una iniciativa electoral en California⁹, El Decreto de Privacidad Racial, el cual habría establecido que “el estado no debe clasificar a ningún individuo por raza, grupo étnico, color u origen nacional en los procesos de educación, contratos laborales del sector público, o empleo público.”¹⁰

El Impacto de Propuesta 209

En septiembre del año 1997, el Gobernador Pete Wilson realizó una conferencia de prensa para dar a conocer una lista de más de 30 “estatutos problemáticos” que según Wilson violaban la propuesta 209 y pidió que la legislatura los revocara o los enmendara.¹¹ Los siguientes programas fueron incluidos en la lista:

- Asistencia y preparación preuniversitaria para estudiantes de minorías o bajos ingresos, incluyendo ayuda en lectura, matemáticas, ciencias, preparación para la prueba SAT, preparación académica e información sobre universidades.¹²
- La Academia de Verano de Ciencias y Tecnología de California, la cual fue “desarrollada y gestionada para identificar a estudiantes de escuelas superiores con posibilidades de sobresalir en las matemáticas, ciencias, y tecnología, con énfasis en niñas y miembros de minorías, para participar en programas universitarios de investigación.”¹³
- Asistencia y fondos para mujeres y minorías en las áreas de pedagogía en matemáticas, ciencias, y tecnología.¹⁴

- Un programa que ayuda a profesores pre profesionales para capacitarse y convertirse en maestros licenciados, con énfasis en el entrenamiento de minorías.¹⁵
- Programas que ayuden a minorías y mujeres para que puedan ser aprendices y adquirir habilidades en oficios calificados.¹⁶
- Financiamiento de educación superior para entrenar a profesionales de minorías del sector de salud, los cuales con más probabilidad practicarán en comunidades que no tienen servicios suficientes.¹⁷
- Becas para todos los niveles de educación que consideran raza, sexo, grupo étnico, y origen nacional.¹⁸
- La acción afirmativa en los contratos laborales públicos, incluyendo no sólo los esfuerzos con metas específicas, pero también programas de asistencia y notificación de ofertas de trabajo a mujeres o negocios pertenecientes a minorías.¹⁹
- Consideraciones de diversidad en los nombramientos realizados por el gobernador en las directivas de los correccionales; por ejemplo, el requisito de que las personas nombradas a la Junta Juvenil de Libertad Condicional “reflejen de la manera más cercana y sea una muestra representativa de las características raciales, sexuales, económicas, y geográficas del estado.”²⁰
- El programa de Acción Afirmativa del Servicio Civil.²¹
- Requisitos para que se incluyan minorías, mujeres, y ex combatientes minusválidos en los contratos públicos.²²
- Consideraciones de diversidad y acción afirmativa en la contratación del profesorado y administradores en escuelas comunitarias.²³

Posteriormente, las referencias a raza y sexo en esos programas fueron eliminados o por el estatus socioeconómico, lo que hace muy difícil saber la raza, puesto que no todas las minorías tienen ingresos bajos e incluso los que son ricos pueden experimentar prejuicio o discriminación. El estatus socioeconómico no es una manera eficaz de averiguar el sexo.

El Impacto de la Propuesta 209 en los Contratos Laborales

En el marco de los contratos, los programas de acción afirmativa se utilizan para asegurar transparencia y apertura en el proceso de contratación, además para fomentar asistencia y

participación. Desde la decisión de la Corte Suprema Estadounidense en 1989 en el caso de *Ciudad de Richmond contra. J.A. Croson*,²⁴ los programas de acción afirmativa en área de contratación pública han sido permitidos sólo como respuesta a una historia documentada de discriminación. Cuando la propuesta 209 entró en vigor, la mayoría de los programas de acción afirmativa en el sector en contratación del sector público simplemente exigían contratistas primarios de los que se esperaba hicieran esfuerzos de buena voluntad para subcontratar a mujeres o negocios pertenecientes a minorías o que demostraran de que habían hecho esfuerzos para notificar a esos negocios sobre las oportunidades de oferta.²⁵ Después de que se pusiera en práctica la propuesta 209, las oportunidades de subcontratos no se distribuían al listado registrado de negocios pertenecientes a minorías o mujeres, lo que llevó a una brusca disminución de las oportunidades para los negocios más desfavorecidos.²⁶

Además, la Fundación *Pacific Legal* presentó numerosas querellas con el propósito de terminar con la acción afirmativa en los contratos a nivel municipal. La primera, demanda, *Hi-Voltage Wire Works, Inc. contra la Ciudad de San Jose*,²⁷ llevó a una decisión de el Tribunal Supremo de California que bajo la propuesta 209 no sólo las metas de diversidad, sino que también los esfuerzos de asistencia para minorías y mujeres son ilegales. Aunque la decisión se practicaba sólo en contratos laborales, ha sido una señal de la manera en que los tribunales interpretarían programas similares de empleo y educación; por lo tanto, numerosas organizaciones públicas de California han eliminado programas de asistencia específicos en contextos similares. Otras demandas de la Fundación *Pacific Legal* eliminaron la acción afirmativa en los contratos públicos en Sacramento;²⁸ Los desafíos a los programas de contratos en San Francisco, continúan.²⁹

Según un informe de los *Chinos por la Acción Afirmativa*, “Los dólares por contratos otorgados a negocios pertenecientes a minorías y mujeres bajó en un 22% después de la revocación de programas de acción afirmativa en California,”³⁰ llevando “a una pérdida de a lo menos \$94.5 millones por año para estos negocios.”³¹

El Impacto de la Propuesta 209 en el Empleo

Como ya se ha descrito arriba, *Connerly contra La Directiva Personal del Estado* terminó con la acción afirmativa en el servicio público y el empleo en las escuelas comunitarias en California. La propuesta 209 también tuvo un efecto dramático en la contratación de miembros de profesorado de la Universidad de California. Después de su aprobación, la cifra de nombramientos de minorías de baja representación entre el profesorado de la Universidad de California bajó en un 28%. Si bien la contratación de minorías aumentó en todo el sistema durante 2001-2004, no regresó a los niveles alcanzados a principios de la década de 1990. La contratación de profesorado afroamericano ha llegado a su mayor disminución, con una reducción total de un 14% en los cuatro años comprendidos en 1991-1995 a los cuatro años del 2001-2004 y una reducción del 39% en la contratación del profesorado titular.³² La contratación de mujeres profesoras se redujo de inmediato y de manera dramática en varios de los campus de la Universidad de California.³³

El Impacto de la Propuesta 209 en la Educación Básica y Secundaria

Después de los planes de terminar con la segregación dictados por un tribunal, algunos distritos escolares en California adoptaron medidas voluntarias para mantener la diversidad en las escuelas públicas. La Fundación *Pacific Legal* presentó demandas bajo la propuesta 209 que terminaron con los programas voluntarios de integración en Huntington Beach y Gilroy; una demanda contra el Distrito Escolar de Capistrano aún está pendiente. El Instituto de Derechos Civiles Estadounidenses de Ward Connerly, representado por la Fundación *Pacific Legal*, también presentó dos demandas judiciales en octubre del 2005 contra el Distrito Escolar de Los Angeles. La primera cuestiona los programas voluntarios de integración, incluyendo escuelas especializadas, que fueron adoptadas en Los Ángeles bajo orden judicial.³⁴ La segunda, como una demanda anterior contra el Distrito Escolar de Los Ángeles,³⁵ cuestiona la consideración de raza en el otorgamiento de empleo a profesores.³⁶

El Impacto de la Propuesta 209 en las Inscripciones Universitarias

Según Richard Atkinson, ex presidente del Sistema de la Universidad de California, “En 1995, antes de que la propuesta 209 entrara en vigor un 38% de los graduados de la educación secundaria de California y un 21% de los estudiantes que entraban al primer año en la Universidad de California eran estudiantes de minorías de baja representación, una diferencia de un 17 por ciento. En el año 2004, son un 45 por ciento de los graduados de las Escuelas Secundarias, pero sólo son un 18 por ciento del total de los estudiantes de primer año en la universidad, una diferencia de un 27 por ciento.”³⁷

Las disminuciones en las inscripciones en la Universidad de California de Berkeley y la UCLA han sido más graves. Atkinson continúa, “En 1995, la UC de Berkeley y la UCLA juntas admitieron a 469 afro americanos en el primer año con 7,100 estudiantes. En 2004, la cifra fue 218 en una clase de 7,350. Especialmente hombres afro americanos, están desapareciendo de nuestros campus. UCLA y la UC de Berkeley juntas admitieron a 83 hombres afro americanos en 2004.”³⁸ En 2006, UCLA, que está ubicada en el condado de mayor población afro americana de los Estados Unidos,³⁹ admitirá la menor cantidad de estudiantes afro americanos “desde a lo menos 1973.”⁴⁰

El número de estudiantes latinos en la Universidad de California también bajó bruscamente después de la aprobación de la propuesta 209. Aunque el porcentaje de estudiantes latinos admitidos a la Universidad de California se está recuperando a niveles anteriores a la propuesta -209, se ha logrado en el contexto de que la población latina en California ha aumentado considerablemente.. El porcentaje de latinos en la Universidad de California de Berkeley y UCLA continúa siendo considerablemente más bajo que en 1997. Las inscripciones de estudiantes nativos americanos se han reducido en dos tercios desde la aprobación de la propuesta 209.⁴¹

Las inscripciones bajas y reducidas de los estudiantes de minorías de baja representación parecen ser el resultado de varios factores que son consecuencia de la propuesta 209; el final de la acción afirmativa;⁴² la eliminación de programas específicos de asistencia; la percepción, mientras las cifras disminuyen, de que la Universidad es poco acogedora;⁴³ y una tendencia que los estudiantes con un historial académico fuerte se matriculen en otras

universidades.⁴⁴ Estas tendencias relacionadas con la propuesta 209 ocurren en el contexto de las “disparidades de oportunidades educativas para estudiantes que tienen una baja representación;”⁴⁵ reducción o eliminación de fondos estatales para programas de preparación preuniversitaria y asistencia creados no para un grupo étnico específico;⁴⁶ un aumento de la competencia y selectividad en las inscripciones de la Universidad de California mientras que las solicitudes se amontonan más rápido que la capacidad,⁴⁷ y una disminución de ayuda financiera basada en la necesidad.⁴⁸

Desde la aprobación de la propuesta 209, cada vez más estudiantes afro americanos, latinos, y nativos americanos de alto nivel académico que son aceptados en la Universidad de California, eligen asistir a instituciones privadas y prestigiosas, tales como Stanford, Harvard, y Yale. En 1997, un 14.1% de los estudiantes de minorías de baja representación rechazaron su admisión en la Universidad de California de Berkeley y UCLA pero sí la aceptaron en otro campus o eligieron una universidad privada. En el año 2002, un 59% de ese tipo de estudiantes eligieron otras universidades fuera del sistema UC.⁴⁹ Su partida contribuye a las reducidas cifras de minorías de baja representación en los campus de la UC, lo cual fomenta la impresión entre los candidatos de que el ambiente es inhóspito, lo que merma aún más las solicitudes de admisión y las inscripciones.⁵⁰ Además, la ausencia de estos estudiantes reduce las oportunidades para todos los estudiantes de beneficiarse de un ambiente académico diverso.

Según un informe de Julio del año 2005 sobre inscripciones de posgrados y profesionales, desde la aprobación de la propuesta 209, “las inscripciones de minorías de más baja representación histórica en todos los campus de la Universidad de California permanecen alarmantemente bajas,”⁵¹ con disminuciones repentinas de los estudiantes de minorías en escuelas de Derecho, Medicina, y Negocios. El entrenamiento de menos profesionales de minorías tiene serias consecuencias para sus comunidades y el bienestar del estado de California. Por ejemplo, estudios nacionales y de California han concluido que “es más probable que médicos de minorías practiquen en comunidades con servicios médicos insuficientes.”⁵²

La Universidad de California ha realizado numerosos esfuerzos para aumentar la inscripción de estudiantes de baja representación con métodos neutrales en relación al origen étnico, según Atkinson, “a pesar de grandes esfuerzos, no hemos logrado un alumnado que refleje la diversidad de la población en California...Cualquier estado que piense copiar el ejemplo de California debería pensar largamente y muy bien las consecuencias.”⁵³

Para el Rector de la Universidad de California de Berkeley, Robert Birgeneau, la diversidad es el fundamento de la educación eficaz: “Estamos...dejando pasar a estudiantes afro americanos, latinos, nativos americanos excepcionales que no solamente pueden tener éxito aquí, pero cuya participación puede mejorar la educación que la universidad ofrece a todos los estudiantes. ...La destreza más importante que debe dominar un estudiante del siglo XXI es ‘competencia intercultural’-la habilidad ...para navegar con éxito en la sociedad globalizada de hoy en día.”⁵⁴

La Acción Afirmativa en las Admisiones Universitarias

Mientras la Universidad de California ha entrenando a menos profesionales de minorías desde la aprobación de la propuesta 209, la Escuela de Derecho de la Universidad de Michigan ha buscado una política para promover la diversidad en las clases a través de la acción afirmativa, como ratificada por el Tribunal Supremo Estadounidense en la decisión de *Grutter contra. Bollinger*. Una investigación realizada por la Escuela de Derecho de la Universidad de Michigan en 1999 que utilizó información que llegaba al año 1970 concluyó que tanto los estudiantes blancos y de minorías tuvieron iguales posibilidades de aprobar a lo menos un examen de abogacía, practicar derecho con éxito y de manera duradera, y lograr ingresos altos. Además, los ex-alumnos de minorías trabajaron más *ad honorem* en relación a sus colegas blancos y habían más posibilidades de que tuvieran puestos de liderazgo en el gobierno incluyendo cargos de jueces.⁵⁵ La investigación concluyó también que “las puntuaciones del Examen de Entrada de la Escuela de Derecho y los promedios de puntos obtenidos durante los estudios de pregrado parecen no tener nada que ver con el éxito después de la escuela de derecho, ...ya sea midiendo los logros a través del ingreso ganado, satisfacción con la carrera, o

contribuciones de servicio. Para nuestros ex-alumnos de minorías y blancos, las puntuaciones que valían tanto durante la etapa de admisión, dicen muy poco sobre sus carreras, más tarde.”⁵⁶

En 2003, el Tribunal Supremo Estadounidense, en las decisiones de *Grutter contra Bollinger* y *Gratz contra Bollinger* ambos pleitos contra la Universidad de Michigan, afirmó la validez de la acción afirmativa en las admisiones universitarias. Durante una revisión integral de las destrezas y contribuciones potenciales de cada candidato a la clase, el Tribunal concluyó que la raza/grupos étnicos podría considerarse como un factor entre varios otros, con tal de que no se haga esta consideración de una manera mecánica. El tribunal fue convencido de adoptar esta decisión por una variedad de razones:

- Estudiantes de todas las razas que viven y aprenden entre compañeros diversos, tanto en la sala de clases como en ambientes informales tienen el desafío de absorber y responder a nuevos puntos de vista y desarrollan la capacidad para un pensamiento más original y crítico. También desarrollan “habilidades democráticas”, incluidas más tolerancia frente a las diferencias como una parte normal de la vida y la habilidad para negociar tanto las diferencias como las semejanzas entre grupos. Años después de graduarse, los estudiantes que han aprendido a comunicarse eficazmente con miembros de otros grupos en la universidad tienen más probabilidades de mantener relaciones entre distintos grupos étnicos.⁵⁷ Tal experiencia es particularmente importante porque la mayoría de estudiantes, sobre todo los blancos, crecen en comunidades segregadas y experimentan la diversidad por primera vez cuando entran la universidad.
- “Desafortunadamente la raza aún tiene importancia”⁵⁸ en la vida estadounidense, como se puede ver en las disparidades que aún continúan...
- “El camino al liderazgo debe estar visiblemente abierto a individuos de talento y con calificaciones de todas las razas y grupos étnicos.”⁵⁹
- Más de 300 organizaciones presentaron documentos de *amicus curiae*, es decir amigos del tribunal, en nombre de la Universidad de Michigan, la cantidad más grande que se había presentado ante la Corte Suprema. Las organizaciones representan un amplio espectro de la vida estadounidense, incluyendo instituciones académicas y asociaciones profesionales, MTV, empresas del Fortune 500, sindicatos, General Motors, Daimler-Chrysler, Steelcase, y el ejército estadounidense.

El Tribunal Supremo encontró particularmente persuasivo el documento de *amicus curiae* del ejército, el cual declaraba que no podía reunir grupos diversos de oficiales sin emplear la acción afirmativa en las academias militares, y que no podría continuar eficazmente- o de manera segura- si los oficiales no reflejaban la diversidad de las reclutas, haciendo de la acción afirmativa un asunto de seguridad nacional.⁶⁰ Después de describir cómo “el problema racial” del ejército durante la guerra de Vietnam “fue tan crítico que el ejército estuvo a punto de autodestruirse,”⁶¹ el documento presentó las prácticas actuales de acción afirmativa, enfatizando que “no hay una alternativa, que no considere la raza, que satisfaga la necesidad de seguridad nacional para un ejército cohesivo dirigido por cuerpos diversos de oficiales de la más alta calidad más alta para servir y proteger al país.”⁶²

El documento presentado por 65 empresas del listado *Fortune 500* enfatizó también la importancia de la acción afirmativa en sus valores fundamentales y operaciones.⁶³ El documento explica que las empresas participantes valoran a estudiantes diversos educados en ambientes diversos, porque pueden integrar mejor distintas perspectivas en la solución de problemas, desarrollar y comercializar productos que atraigan a una variedad de clientes, acompañar circunscritos en los EEUU y en todo el mundo, y desalentar la discriminación y los estereotipos. “En general,” continúa, “un ambiente educacional que asegure la participación de personas diversas, puntos de vistas y ideas ayudarán a producir a la fuerza de trabajo de mayor talento”⁶⁴

La importancia que dan las empresas a poder contratar trabajadores diversos se demuestra en decisiones recientes adoptadas por Alcoa y General Motors para terminar el envío de empleadores a la Universidad de Wisconsin-Madison y por Dow Chemical a la Universidad Técnica de Michigan, citando en ambos casos como razón para la decisión, la falta de diversidad en el alumnado.⁶⁵

Mientras se ha prohibido la acción afirmativa en las admisiones de las universidades públicas en California, y lo sería en Michigan si se aprobara la MCRI, otros grupos continúan recibiendo consideración especial en el proceso de admisiones en las

instituciones selectivas: estudiantes que viven en algunas partes del estado-como la Península Alta-o asisten a escuelas superiores que envían a relativamente pocos estudiantes a la universidad; los estudiantes de escuelas de alto nivel de barrios ricos (y blancos); estudiantes “de herencia” cuyos padres, abuelos, o hermanos asistieron a la institución; los que piden admisión temprana; ex combatientes; y atletas que han recibido becas atléticas en cualquier deporte. Solamente raza, grupo étnico, sexo y origen nacional serían prohibidos de ser considerados, a pesar de los beneficios, educacionales y económicos de educar un alumnado diverso.

¿Cuál Será el Impacto Probable de la Aprobación de la MCRI?

Actualmente, revisar el impacto de la Propuesta 209 en California es la mejor manera de predecir los efectos probables que la iniciativa podría tener en Michigan. La experiencia de California sugiere que entre los efectos se podrían incluir:

- Desafíos legales permanentes-incluyendo litigios, quejas administrativas, y amenazas de acción legal-contras el estado, condados, municipios, y distritos escolares que son percibidos, justamente o injustamente, que funcionan con programas educacionales, de empleo, o de contratos que consideran raza, sexo, grupo étnico, u origen nacional
- Un menor acceso de los negocios que son propiedad de minorías y mujeres, a contratos gubernamentales
- Disminuciones en la contratación de minorías y mujeres en las universidades públicas del estado
- Anulación de la decisión de *Grutter contra Bollinger* en Michigan, porque esa decisión permitía, pero no requería, la consideración de raza y grupo étnico en las admisiones universitarias
- Reducciones en las inscripciones de estudiantes de color con baja representación, especialmente en las instituciones más selectivas del estado, que probablemente empeorarán con el tiempo, dificultando mantener un alumnado diverso, ofrecer un acceso significativo a oportunidades, o preparar a estudiantes para la vida y trabajo del siglo XXI
- Una reducción simultánea en la diversidad de los universitarios que buscan las empresas en Michigan y en todo el país, lo que posiblemente provocará que busquen a empleados en otras áreas.

- Una disminución en el número de médicos, abogados, y otros profesionales dispuestos a servir las comunidades con servicios insuficientes del estado y el país con serias consecuencias para las condiciones de salud y el desarrollo de liderazgo en las comunidades de color
- Eliminación o revisión de los programas y servicios enfocados diseñados a aumentar mayor acceso y oportunidad, incluyendo:
 - Programas de asistencia universitaria que se realizan en lugares de propiedad pública o con fondos públicos dirigidos a estudiantes seleccionados con criterios basados en raza, sexo, grupo étnico, u origen nacional, tales como programas de preparación preuniversitaria o programas de ciencias para niñas diseñados para aumentar la participación de mujeres y minorías en ciencias y matemáticas
 - Programas de reclutamiento y aprendizaje diseñados para aumentar oportunidades de minorías y mujeres en oficios especializados-carreras a las cuales su acceso ha sido históricamente bajo.
 - Fondos para la educación superior de profesionales de minorías del sector salud, quienes con más probabilidad practicarán sus profesiones en comunidades con servicios insuficientes.
 - Becas para todos los niveles de educación que consideran raza, sexo, grupo étnico, y origen nacional.
 - Asistencia y fondos para minorías y profesoras de matemáticas, ciencias, y tecnología.
 - Programas de asistencia gubernamentales que garantizan que negocios pertenecientes a mujeres y minorías tengan una oportunidad justa para obtener contratos gubernamentales.
 - Becas para todos los niveles de educación que consideran raza, sexo, grupo étnico, y origen nacional, incluyendo aquellos diseñados para estudiantes descendientes de numerosas nacionalidades europeas.
 - Sistemas de revisión diseñados para vigilar y enfrentar barreras para llegar a una participación completa, tales como discriminación basada en raza, sexo, grupo étnico, y origen nacional.
 - Esfuerzos que aseguren representación adecuada para mujeres y minorías en juntas directivas y comisiones, incluyendo juntas consultivas que tratan con penitenciarías, educación, y salud pública.⁶⁶

El Contexto de Michigan

Según el presidente anterior de la Universidad de Michigan James Duderstadt:

Nuestro estado tiene muchas dificultades para hacer una transición de una economía basada en la producción, a una basada en el conocimiento. En años recientes sufrimos un mayor porcentaje de desempleo, y nuestra ciudad principal, Detroit, figura entre las más pobres de la nación. Además, la migración de jóvenes que buscan trabajos mejores fuera de Michigan es la cuarta más severa en todo el país; nuestro sistema educacional no reúne los requisitos adecuados, con un cuarto de todos los adultos en Michigan sin título de escuela secundaria y solamente un tercio de los estudiantes de la escuela superior preparados para la universidad. Menos de un cuarto de los ciudadanos de Michigan tienen grados universitarios.⁶⁷

La frecuente segregación racial es uno de los factores más importantes en los bajos logros educacionales, además de la pobreza de Detroit y otras ciudades de Michigan, y la emigración. Tres de las diez y cinco de las veinticinco ciudades más segregadas del país se encuentran en Michigan, y el área metropolitana es la segunda más segregada de la nación, superada únicamente por *Gary/Hammond*, Indiana.⁶⁸ La segregación tiene consecuencias graves para asegurar el acceso a buenas escuelas, buenos trabajos, o incluso, cualquier trabajo. Mientras especialmente los afro americanos son limitados con frecuencia limitados por la falta de transporte, discriminación de vivienda, o traslado a barrios urbanos o en áreas interiores, generalmente desarrollan trabajos en las áreas exteriores o ciudades cercanas. Una investigación de la Universidad de Wayne State demuestra que el 78% de los trabajos de la región de Detroit se crean a lo menos a 10 millas del centro.⁶⁹

Mientras numerosas encuestas han demostrado que los estadounidenses generalmente apoyan la integración escolar y creen en la importancia de aprender y relacionarse con compañeros de clase diversos,⁷⁰ en realidad, adultos tanto como niños experimentan una segregación creciente en las escuelas. Las escuelas de Michigan son las terceras más segregadas en los EEUU para afro americanos,⁷¹ para quienes es más probable que asistan a escuelas con concentraciones de pobreza y los problemas que la acompañan,

profesores con menos experiencia, rotación de personal, y menos acceso a clases que les ayuden a la preparación universitaria.⁷² Los resultados desiguales para estudiantes de escuelas primarias y secundarias, que podría ser solucionado con programas de acción afirmativa, se vinculan a la pobreza, las comunidades segregadas, y las escuelas segregadas.

Para sostener la economía de la nación y resolver la crisis económica es necesario que todos los ciudadanos sean educados en la medida de lo posible de acuerdo con sus intereses y habilidades, especialmente en los campos científicos y técnicos. Según un informe de Michigan Future, Inc. publicado en junio del año 2006 que se llama *Nueva Agenda para un Nuevo Michigan* :

La expansión lenta de trabajo en Michigan no es causada por la pérdida de trabajos del área de manufactura...En las industrias de no manufacturación es en las que Michigan se está quedando atrás en relación al país, especialmente en las industrias dinámicas basadas en conocimientos con salarios medianos y altos. Estas industrias...ahora representan un 43% de todos los trabajos a nivel nacional. Han experimentado un crecimiento de casi un 32% a nivel nacional [desde 1990] en comparación con un 17% en Michigan.⁷³

Ese informe también destaca que Michigan es el estado 31 en el país por el porcentaje (24.6% en el año 2004) de residentes mayores de 25 años que tienen un título universitario de una institución de cuatro años o más.⁷⁴

Un sondeo realizado en marzo del 2006 por la Universidad de Western Michigan concluyó que la mayoría de 1200 ejecutivos de negocios de la “nueva economía” en cinco estados consideraba que una mano de obra educada era más importante para la creación de un negocio, que políticas favorables de impuestos.⁷⁵ Según un informe de la Comisión del Vice Gobernador para la Educación Superior y el Crecimiento Económico, presidida por el vice Gobernador Jon Cherry y popularmente conocida como la *Comisión Cherry*: “Los estados que educan e incrementan el talento creativo... atraen a personas e inversión y pueden sacar provecho de los efectos multiplicadores de nuevas empresas y trabajos.”⁷⁶

Los líderes de Michigan creen que para reclutar y retener a los empleados del sector del conocimiento requiere que las ciudades del estado sean revitalizadas y acogedoras para una ciudadanía diversa. Según Rebecca Blank, la Decana de la Escuela de Política Pública Ford de la Universidad de Michigan, “los problemas están estrechamente vinculados a la emigración de Michigan. ...Áreas urbanas con centros dinámicos y oportunidades culturales y de recreación, además de opciones múltiples de carrera son lo que más atrae a una población joven y educada. Muchos de los graduados de Michigan consideran a Chicago como un área urbana más atractiva que Detroit y buscan trabajos fuera del estado.”⁷⁷

Según los autores de *Una Nueva Agenda para un Nuevo Michigan*: “Detroit metropolitano, y ...Grand Rapids metropolitano, son los que tienen la más probabilidad de ser los impulsores de un Michigan más próspero. De hecho, es difícil imaginar un Michigan de mucha prosperidad sin un Detroit aún más próspero.”⁷⁸ El informe continúa, “Los lugares que hacen lo mejor para atraer el talento de cualquier parte del planeta ganan. ... Las áreas metropolitanas de vanguardia consisten en una mezcla de gentes de todas las procedencias. Actitudes tolerantes y una gran diversidad caracterizan a las regiones exitosas a través de todo el país.” El informe concluye, “esto quiere decir... que crear una cultura que condena la discriminación y la segregación en vez de tolerarla.”⁷⁹ Para vincular la educación con el desarrollo urbano y económico, la Comisión Cherry declara:

Los residentes, negocios, y gobiernos de Michigan pueden avanzar hacia un futuro de prosperidad y crecimiento impulsado por el conocimiento y destrezas de la población más educada de la nación o pueden ir a la deriva, hacia atrás en dirección a un futuro caracterizado por la disminución de las oportunidades económicas, ciudades en descomposición, y emigración- como un agua estancada en medio de la dinámica economía global.⁸⁰

Conclusión

La evidencia de California indica que la propuesta 209 ha mermado o eliminado los esfuerzos anteriormente legales de gobiernos locales y estatales e instituciones educacionales para ayudar a mujeres y minorías para invertir el proceso de discriminación y exclusión histórica ofreciendo un acceso justo e igual a las oportunidades. Además esta evidencia sugiere que la acción afirmativa permanece una herramienta importante para quebrar modelos antiguos de exclusión y segregación, promoviendo salas de clases diversas y lugares de trabajo en los cuales se fomenta la innovación, asegurando la igualdad, satisfaciendo las necesidades de mano de obra del país, generando una movilidad ascendente, y creando un sólido núcleo de líderes diversos preparados para dirigir a Michigan y la nación durante un periodo difícil de transición económica. Más oportunidades benefician a mujeres y hombres de todos los grupos raciales y étnicos desarrollando el acervo de talento del país y estimulando el crecimiento económico. La decisión que adopte Michigan en noviembre tendrá un impacto a largo plazo en nuestro futuro.

Apéndice 1

Una propuesta para enmendar la constitución para que se prohíba la discriminación o el otorgamiento de trato preferente basados en raza, sexo, color, grupos étnicos, u origen nacional.

La propuesta enmendaría la constitución del estado mediante la agregación de una Sección 25 al Artículo 1.

Artículo 1, Sección 25:
Derechos Civiles

1. La Universidad de Michigan, la Universidad de Michigan State, la Universidad de Wayne State, y cualquier universidad pública, escuela comunitaria, o distrito escolar no discriminará contra, u otorgar el trato preferente a, cualquier individuo o grupo sobre la base de raza, sexo, color, grupos étnicos, u origen nacional en el funcionamiento del empleo público, educación pública, o contratos de labor públicos.

2. El estado no discriminará contra, u otorgar trato preferente a, cualquier individuo o grupo sobre la base de raza, sexo, color, grupos étnicos, u origen nacional en el funcionamiento del empleo público, educación pública, o contratos de labor públicos.

3. De acuerdo con los propósitos de esta sección “estado” incluye con carácter meramente enunciativo, el estado mismo, cualquier ciudad, condado, cualquiera escuela, universidad, o escuela comunitaria pública, distrito escolar, u otra subdivisión o agencia gubernamental entre el Estado de Michigan no se incluya en la subsección 1.

4. Esta sección no prohíbe acciones necesarias para establecer o mantener la elegibilidad para cualquier programa federal, si la no elegibilidad llevaría a una pérdida de fondos federales al estado.

5. No se interpretará nada en esta sección como la prohibición de calificaciones de buena fe basadas en el sexo que son razonablemente necesarias para el funcionamiento normal del empleo público, educación pública, o contratos de labor públicos.

6. Los remedios disponibles para violaciones de esta sección serán los mismos, a pesar de la raza, sexo, color, grupos étnicos, u origen nacional del lastimero, como están disponible de otro modo para violaciones de derecho de antidiscriminacion de Michigan.

7. Esta sección será autoejecutiva. Si en cualquier parte o partes de esta sección se encuentra un conflicto con la Constitución Estadounidense o derecho federal, esta sección se implementará al máximo exento que permiten la Constitución Estadounidense y derecho federal. Cualquier provisión que se declare inválido se cortará de las partes restantes.

8. Esta sección se aplica a solamente medidas tomadas después de la fecha efectiva de esta sección.

9. Esta sección no invalida cualquier orden judicial o decretos de consentimiento en vigor a partir de la fecha efectiva de esta sección.

Lenguaje de votación aprobada para la propuesta estatal patrocinada por el Comité de la Iniciativa de Derechos Civiles. El lenguaje fue aprobado por los administradores de la Directiva del Estado el 20 de enero 2006.

Lenguaje de votación aprobado

Una propuesta para enmendar la constitución para prohibir los programas de acción afirmativa que consideran la raza, sexo, color, grupo étnico u origen nacional de grupos o individuos que buscan empleo público, admisión a la universidad, o contratos laborales.

La enmienda constitucional propuesta llevaría a lo siguiente:

- La prohibición de programas de acción afirmativa que consideran la raza, sexo, color, grupo étnico u origen nacional de grupos o individuos que buscan empleo público, admisión a la universidad, o contratos laborales. Los programas afectados por la propuesta incluyen el gobierno estatal, gobiernos locales, universidades públicas, escuelas comunitarias y distritos escolares.
- Prohibir que las instituciones públicas discriminen contra grupos o individuos debido a su sexo, grupo étnico, raza, color, u origen nacional. (Una provisión separada de la constitución estatal ya prohíbe la discriminación basada en la raza, color, u origen nacional.)

¿Se debería aprobar esta propuesta?

Sí 

No 

¹“Propuesta 209,” aprobada el 5 de noviembre, 1996, promulgada en la Constitución de California, Artículo I, Sección 31 13.41. De ahora en adelante Propuesta 209.

² Título VI del Acto de Derechos Civiles de 1964 42 U.S.C. § 2000d et seq.

³ Título VII del Acto de Derechos Civiles de 1964 42 U.S.C. § et seq.

⁴ Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 20 U.S.C. §§ 1681 – 1688. Título 20 – Educación. Capítulo 38 – La Discriminación Basada en el Sexo o la Ceguera.

⁵ Orden Ejecutiva 11246 del 24 de septiembre de 1965 aparece en 30 FR 12319, 12935, 3 CFR, 1964-1965 Comp. p. 339.

⁶ El Acto de Derechos Civiles Elliot-Larson. Acto 453 de 1976 MCLA 37.2101 et seq., M.S.A. 3.548(101) et seq.

⁷ La Constitución Estatal (Extracto) La Constitución De Michigan De 1963; Const. 1964, Art. I § 2, En Vigor desde el Primero de 1964

⁸ *Connerly contra La Directiva del Personal del Estado* No. C032042, Cal. Ct. App., 3^o Dist., 4.9.2001

⁹ El Acto fue derrotado debido a las preocupaciones de los ciudadanos de que la ley prohibiría el control de tendencias en el empleo público, educación, y contratos laborales además de prohibir los estudios sobre la salud pública, intervenciones de salud específicas para los grupos que las necesitan, investigaciones de ciencias sociales basadas en la raza o gente de color, y por último la aplicación de las leyes de derechos civiles, entre otros. Schevitz, T. “La Propuesta 54 Derrotada Completamente, La Iniciativa Estatal de Privacidad Racial Plantea Temas sobre la Salud y Educación” (*En Inglés, “Prop. 54 Defeated Soundly, State Initiative on Racial Privacy Raised Issues about Health, Education”*). The San Francisco Chronicle, el 8 de octubre de 2003. Preocupaciones similares se plantearon en una sesión acerca de “Las Consecuencias de las Prohibiciones de la Reunión de Información Racial del Gobierno sobre los Derechos Civiles” (*En Inglés, “The Consequences of Government Race Data Collection Bans on Civil Rights”*), celebrada por la Comisión de Derechos Civiles de los Estados Unidos en mayo 2002.

¹⁰ “La Campaña de Ward Connerly para hacer desaparecer a la Gente Negra” (*En Inglés, “Ward Connerly’s Campaign to Erase Black People”*). *The Black Commentator*, 52:1. www.blackcommentator.com

¹¹ El oficio del Gobierno PR97:331 (el 9 de septiembre de 1997), “Wilson Revela Lista de 30 estatutos problemáticos” (*En Inglés, “Wilson Unveils List of 30 Offending Statutes”*). Disponible en <http://aad.english.ucsb.edu/docs/wilson.9-97.html>

¹² Antes de la Propuesta 209, El Programa de Asistencia Académica Temprana (*En Inglés, “The Early Academic Outreach Program”*), el cual incluye la escuela de verano, clases extraescolares y clases durante el fin de semana anteriormente dirigidas a los estudiantes de bajos ingresos y de grupos étnicos de baja representación, pero desde la promulgación de la Propuesta 209 ya no están dirigidas a “comunidades de bajos recursos.” Código Educacional de California 69560 et seq: El programa CAL-SOAP fue autorizado para financiar programas “diseñados para aumentar la accesibilidad de oportunidades educacionales postsecundarias para estudiantes de bajos ingresos y grupos étnicos de baja representación.” Estos programas incluían asistencia en lectura, matemáticas, ciencia, preparación para el SAT, preparación académica y información sobre las universidades. CAL-SOAP ahora considera aptos a los “estudiantes de escuelas primarias y secundarias de bajos ingresos, los que viven en regiones donde existe una falta destacable de elegibilidad o participación en las universidades, y los que son los primeros de su familia que reciben una educación universitaria.”

¹³ Código Educacional de California 8630 y 8631: La Academia de Verano de Ciencias y Tecnología de California fue “desarrollada y gestionada para identificar a estudiantes de

escuelas superiores con posibilidades de sobresalir en las matemáticas, ciencias, y tecnología, con énfasis en niñas minorías, para participar en programas universitarios de investigación.” Después de que entrara en vigor la propuesta 209, se quitó la referencia a niñas y minorías del programa.

¹⁴ El programa de la Canalización de Profesores de Matemáticas, Ciencias, y Tecnología, Código Educacional 8650 et seq. per *Alcanzando el sueño: Perfiles en Acción Afirmitiva: Los Programas y las Personas Cuyas Vidas Son Cambiadas (En Inglés, Reaching for the Dream: Profiles in Affirmative Action: The Programs and the People Whose Lives They Change)*, Defensores de Derechos Iguales. p. 5.

¹⁵ El Programa del Entrenamiento de Profesores Pre Profesionales, Código Educacional 44390-44393. En 1997, la legislatura eliminó las referencias a raza y etnicidad, per *Alcanzando el Sueño*, p. 11.

<http://www.equalrights.org/publications/reports/aabook/index.asp>

¹⁶ Código laboral de California 1777.5 y 3075.1 aplicaba la acción afirmativa en los programas de aprendizaje hasta que el Gobernador Wilson expidió la Orden Ejecutiva W-124-95 la cual eliminó el requisito de acción afirmativa dentro del estado, per *Alcanzando el Sueño*, p19. Código de Contrato Público de California 10115-10115.15. El Gobernador Wilson expidió una orden ejecutiva el 10 de marzo de 1998 que exigía que las agencias estatales terminen cualquier aplicación de metas específicas en cuanto a los negocios pertenecientes a minorías o mujeres además de los esfuerzos de buena voluntad relacionados a esto bajo el Código de Contrato Público 10115 et seq. “A falta de los programas de acción afirmativa y control, en el mejor de los casos los empleadores han sido dejados sin dirección ni motivación para proveer las oportunidades iguales a las mujeres calificadas. En el peor de los casos, han regresado los vestigios de la industria de construcción dominada por los hombres. Mientras los programas federales de acción afirmativa quedan intactos, algunos contratistas volvieron a antiguas prácticas de exclusión. Algunos empleadores creen y les han dicho a mujeres calificadas que al eliminar la acción afirmativa, ya no tienen que contratar a mujeres.” *La Propuesta 209 y la Disminución de Mujeres en la Industria de Construcción (En Inglés, “Proposition 209 and the Decline of Women in the Construction Trade”)*. El Centro de Investigación de Discriminación y Defensores de la Igualdad de Derechos. Junio 2004.

¹⁷ Código de Salud y Seguridad de California, Secciones 128330-128370; 128375-12840; 128425-128450 ahora especifican baja representación en profesión como un atributo eliminatorio. Anteriormente conocida como la Fundación de Educación de Profesionales Minorías de Salud, ahora se conoce como la Fundación de Educación de Profesiones de Salud. El Programa de Educación de Enfermeros Graduados fue diseñado para fomentar que minorías sigan una carrera de enfermero. Para información acerca del servicio de médicos minorías para comunidades con servicios insuficientes, vea *Estudiantes Minorías en Educación de Medicina: Hechos y Cifras X (En Inglés, Minority Students in Medical Education: Facts and Figures X)*. Washington D.C.: Asociación de Universidades de Medicina de los Estados Unidos, 36, como citado en Bowen, William G. Y Derek Bok. *La Forma del Río: Las Consecuencias a Largo Plazo de Considerar la Raza en Admisiones Universitarias (En Inglés, “The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions.* Princeton, N.J.: La Prensa de la Universidad de Princeton, 1998 p. 167 n. 14.

¹⁸ Códigos de California, Sección de Códigos Educativos 69640-69656. Los Programas Extendidos de Oportunidades y Servicios (EOPS) ahora especifican “obstáculos socioeconómicos” y desventajas sociales, y económicas y de idioma. Código Educativo §§ 87100, et seq. violaron la propuesta 209 en el 4.9.2001. Esta sección gobernó “las medidas que tomará el distrito para eliminar discriminación impropia o preferencias en su prácticas de contratación” (Sección 87102. (a)); El Programa de Beca Milenio (*En Inglés, The Millennium Scholarship Program*), establecido en 2000 en la Universidad de California de San Diego fue cancelado porque violaba la propuesta 209. Schevitz, Tanya. “Auditoría encuentra que el campus necesita un millón de dólares para pagar la multa por violar la prohibición de la acción afirmativa.” *The San Francisco Chronicle*. El 11 de septiembre de 2001. p. A-3.

¹⁹ Cuotas de participación y asistencia, conocidas como esfuerzos de buena voluntad, requisitos en cuanto a negocios pertenecientes a minorías o mujeres en el Código de Contratos Públicos de California, violaban la Constitución de California, Artículo I, Sección 31, conocida como la propuesta 209: *Connerly contra La Directiva del Personal del Estado* No. C032042, El Tribunal de Apelaciones de California, 3° distrito, el 4 de septiembre de 2001.

²⁰ La sección 1717(b) del Código Welf y Inst. requiere que las personas nombradas a la Junta Juvenil de Libertad Condicional reflejen de la manera más cercana y sea una muestra representativa de las características raciales, sexuales, económicas, y geográficas del estado.

²¹ *Alcanzando el Sueño*, p. 19. Exigían que cada agencia estatal y departamento corrija la baja utilización de minorías. A mediados de la década de 1990 la Directiva del Personal del Estado de California concluyó que hispanos y mujeres no eran utilizados lo suficientemente por agencias y departamentos estatales en comparación con su disponibilidad en la fuerza de trabajo.

²² Los dos Códigos de Contratos Públicos afectados incluyen el Código de Contratos Públicos § 10108.7 y Código de Contratos Públicos §§ 10115-10115.15. El Código de Contratos Públicos § 10108.7 requiere que una persona que haga una oferta con el Departamento de Correcciones provea el nombre y la ubicación del sitio de negocio de cada subcontratista certificado como un negocio perteneciente a un minoría, mujer, excombatiente minusválido que proveerá trabajo o labor además de proveer servicio al contratista principal en relación con el rendimiento del contrato y quien será usado por el contratista principal para satisfacer las cuotas de participación de los negocios pertenecientes a minorías, mujeres, y excombatientes minusválidos. La segunda provisión, el Código de Contratos Públicos §§10115-10115.15, requiere que agencias y departamentos estatales establezcan una cuota de que 15% del valor del trabajo contratado se provea a los negocios pertenecientes a minorías y que 5% del valor se provea a los negocios pertenecientes a mujeres.

²³ Código Educativo § 87663(d): Se requería el proceso de evaluación de profesorado por profesorado en las escuelas comunitarias para enfrentar los demográficos venideros de California, y los principios de la acción afirmativa. El proceso exigía que los miembros del profesorado que evaluaban representaran la diversidad de California y enfrentaran las preocupaciones sobre la acción afirmativa, sin que comprometieran la calidad y excelencia en la enseñanza. Esta provisión fue eliminada por *Connerly contra La Directiva del Personal del Estado*.

²⁴ *Ciudad de Richmond contra. J.A. Croson.*, 488 U.S: 469 (1989).

²⁵ Chinos que apoyan la Acción Afirmativa. *Perdiendo Terreno: El Impacto de la Propuesta 209 en los Negocios Pertenecientes a Minorías y Mujeres en California* (En Inglés, “*Losing Ground: The Impact of Proposition 209 on Minority and Women-Owned Businesses in California*”). Octubre 2003, p. 3. www.caasf.org

²⁶ *La Propuesta 209 y la Disminución de Mujeres en la Industria de Construcción* (En Inglés, “*Proposition 209 and the Decline of Women in the Construction Trade*”). El Centro de Investigación de Discriminación y Defensores de Derechos Iguales. Junio 2004; Katz, Nancie L. “*Cómo la Propuesta 209 Afecta la Tienda de Claudia Ramsey.*” *The Christian Science Monitor*. El 18 de noviembre de 1997.

<http://www.search.csmonitor.com/durable/1007/11/18/us.5.html>; Parker, Beth A. *El Impacto de la Propuesta 209 sobre la Educación, Empleo, y Contratos de Labor para Mujeres en California* (En Inglés, “*The Impact of Proposition 209 On Education, Employment, and Contracting Opportunities for Women in California*”), San Francisco, CA: Defensores de Derechos Iguales. 1998.

²⁷ *Hi-Voltage Wire Works, Inc. contra. la Ciudad de San José*, 12 P.3d 1068 (Cal. 2000)

²⁸ *United Utilities, Inc. contra El Distrito Municipal de Servicios Públicos de Sacramento*, *C&C Construction, Inc. contra El Distrito Municipal de Servicios Públicos de Sacramento*

²⁹ *Coral Construction Company contra la Ciudad y Condado de San Francisco*, *Schram Construction, inc. contra la Ciudad y Condado de San Francisco y la Comisión de Servicios Públicos de San Francisco*, *Cheresnick contra la Ciudad y Condado de San Francisco*.

³⁰ Chinos que apoyan la Acción Afirmativa. p. 1.

³¹ Chinos que apoyan la Acción Afirmativa, p. 5.

³² *Fuerza de Trabajo a favor de la Diversidad entre el Profesorado de la Universidad de California, 2005-2006*, presentación de diapositiva, diapositiva 20.

³³ *Nuevos Nombramientos de Profesorado Fulltime en la Universidad de California, Pre y Post Propuesta 209* (En Inglés, “*New Appointments of Ladder Rank Faculty at the University of California*”). Oficio de Progreso Académico; Oficio del Rector, La Universidad de California. Diciembre 2000; Greenwood, M.R.C. “*Testimonio el Comité de la Selección del Senado sobre Descuido Gubernamental.*” La Universidad de California, Santa Cruz. <http://www.ucop.edu/acadadv/testimony.html> Vea también West, Martha S., et al. *Urgencia Sin Precedentes: Discriminación Sexual en la Contratación de Profesorado en la Universidad de California* (En Inglés *Unprecedented Urgency: Gender Discrimination in Faculty Hiring at the University of California*). 21. May 2005. <http://www.law.ucdavis.edu/PDFs/unprecedented.pdf>

³⁴ *El Instituto de Derechos Civiles Estadounidenses contra El Distrito Escolar Unificado de Los Angeles.*

³⁵ Esta demanda también se llama *El Instituto de Derechos Civiles Estadounidenses contra El Distrito Escolar Unificado de Los Angeles.*

³⁶ *Friery contra El Distrito Escolar Unificado de Los Angeles* No. 01-56016; 300 F.3d 1120; 2002 *El Instituto de Derechos Civiles Estadounidenses contra El Distrito Escolar Unificado de Los Angeles.*

³⁷ *Atkinson, Richard C, y Pelfrey, Patricia A., Oportunidad en una Sociedad Democrática* (En Inglés, “*Opportunity in a Democratic Society*”), un ensayo que

describe los temas principales de la Tercera Charla Distinguida Anual de Nancy Cantor sobre la Diversidad Intelectual, dado por Richard C. Atkinson en la Universidad de Michigan el 18 de mayo de 2005.

³⁸ Atkinson y Pelfrey. p. 8.

³⁹ “Luchando Para Que Se Queden los Estudiantes Negros” (*En Inglés, “Struggling to Keep Black Students”*). *Inside Higher E.* el 6 de junio de 2006. Citando a Darnell Hunt, director del Centro Bunche para Estudios Afroamericanos, UCLA.

<http://insidehighered.com/layout/set/print/news/2006/06/06/black>

⁴⁰ Trounson, Rebecca. “Una Estadística Alarmante en la UCLA,” *Los Angeles Times*. El 3 de junio de 2006. <http://www.latimes.com/news/printedition/front/la-me-ucla3jun03>, 1.

⁴¹ *Las Inscripciones de Estudiantes Nativos Americanos, 1995-2004*, El Oficio del Presidente de la Universidad de California, División de Asuntos Estudiantiles, Oficio de Admisiones. Abril de 2006.

⁴² Birgeneau, Robert J. (El Rector de la Universidad de California de Berkeley) “Ley Contra Prejuicio Ha Fracasado en Berkeley” (*En Inglés, “Anti-Bias Law Has Backfired at Berkeley”*), *UC Berkeley Web Feature*. El 29 de marzo de 2005.

http://www.berkeley.edu/news/media/releases/2005/03/29_oped.shtml “El Sistema está Roto” (*En Inglés, ‘The System is Broken’*): El Rector Robert Birgeneau Discute la Propuesta 209 y sus Consecuencias en la UC de Berkeley,” *UC Berkeley Web Feature*. El 29 de marzo de 2005.

http://www.berkeley.edu/news/media/releases/2005/03/29_birgeneau.shtml. Según el Vicerrector de Asuntos Estudiantiles, “La Propuesta 209 es insoportablemente inflexible.” Doan, Lynn, “Manifestantes de UCLA Exigen Reformas de Admisión.” (*En Inglés, “UCLA Protesters Demand Admission Reforms”*) *Los Angeles Times* el 28 de abril de 2006.

⁴³ Birgeneau, “Ley Contra Prejuicio Ha Fracasado” (*En Inglés, “Anti-Bias Law Has Backfired”*)

⁴⁴ Para un resumen de estas tendencias, vea Trounson “Una Estadística Alarmante” (*En Inglés, “A Startling Statistic”*).

⁴⁵ Contreras, Frances E., “La Reconstrucción de Mérito después de la Propuesta 209” (*En Inglés, “The Reconstruction of Merit Post-Proposition 209”*), *Educational Policy* (2005) 19: no. 2, pp. 371-395, 373, 385-6.

⁴⁶ Torres, Celina, Eliminando Asistencia en la Universidad de California: Contribuciones del Programa y las Consecuencias de sus Reducciones. El Instituto de Política de Tomás Rivera. Junio 2004. Resumen Ejecutivo. pp. 8-9.

⁴⁷ Berkeley, por ejemplo, experimentó un aumento de 13% en postulaciones en el año 2006. Gilmore, Janet, “Campus enfrenta la información de admisiones del otoño” (*En Inglés, “Campus issues fall admissions data”*), la Universidad de California, Relaciones de Medios de Comunicación de Berkeley. El 19 de abril de 2006).

http://www.berkeley.edu/news/media/releases/2006/04/19_falladmits.shtml. California está experimentando un aumento en el número de estudiantes de escuelas secundarias que se conoce como el “Maremoto II.” Se espera que el número de ciudadanos entre 18 y 24 años aumente por 27% entre los años 2000 y 2014 y que los latinos representan mucho de ese crecimiento. Brady, Henry, Michael Hunt, y Jon Stiles. *Rendimiento de la Inversión: Las Opciones Educativas y Cambio Demográfico en el Futuro de California* (*En Inglés, Return on Investment: Educational Choices and Demographic Change in*

California's Future”). La Universidad de California de Berkeley (Diciembre 2005), Resumen Ejecutivo, 1; La campaña para oportunidad universitaria, “Rendimiento de la Inversión: Un Vistazo Latino.”

⁴⁸ Kidder, William, Susan Kiyomi Serrano, y Angelo N. Acheta. “Una Batalla Descaminada sobre Raza en California” (*En Inglés*, “*In California, A Misguided Battle Over Race*”). *The Chronicle Review, The Chronicle of Higher Education* (El 21 de mayo de 2004). <http://chronicle.com/prm/weekly/v50/i37/37b01601.htm>.

⁴⁹ Geiser, Saul y Kyra Caspary. Estudio de Ausencia: Los Destinos de Universidad de los que postulan a la UC pero no deciden asistir a la UC (*En Inglés*, “*No Show*” Study: *College Destinations of UC Applicants Who Do Not Enroll at UC*), 1997-2002, pp.2-5. Apéndice C, un Estudio Exhaustivo de Admisiones del Otoño 2003- Un Informe de la Directiva de Admisiones y Relaciones con Escuelas. La Universidad de California. Septiembre de 2003. <http://www.universityofcalifornia.edu/senate/committees/boars/yr2compreview.pdf>

⁵⁰ Berman, Laura, “Ley de Raza y Sexo arriesga el papel de Michigan como un almenara de los mejores estudiantes universitarios,” *Detroit News* (El de junio de 2006).

⁵¹ El Comité de Acción Afirmativa y Diversidad de la Universidad de California. *Informe sobre Admisiones y Diversidad de Escuelas Profesionales/de Postgrado* (*En Inglés*, *Report on Graduate/Professional School Admissions and Diversity*), El 13 de enero de 2005, rev. El 10 de julio de 2005. p. 4.

⁵² *Minorías de Baja Representación y Educación de Medicina en California: Tendencias Recientes de Admisiones Reducidas* (*En Inglés*, *Underrepresented Minorities and Medical Education in California: Recent Trends in Declining Admissions*). El Centro de Estudios de Salud de la Fuerza de Trabajo de California, la Universidad de California, San Francisco, Marzo de 1999. pp. 14-15. También, La Asociación de Universidades de Medicina, p. 36, como citado en Bowen, William G. y Derek Bok, *La Forma del Río: Las Consecuencias a Largo Plazo de Considerar la Raza en Admisiones Universitarias* (*En Inglés*, “*The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions*”). Princeton, M.J.: La Prensa de la Universidad de Princeton, 1998. p. 167 n. 14.

⁵³ Atkinson y Pelfrey Oportunidad en una Sociedad Democrática (*En Inglés*, “*Opportunity in a Democratic Society*”), p. 10.

⁵⁴ Birgeneau, “Ley Contra Prejuicio Ha Fracasado” (*En Inglés*, “*Anti-Bias Law Has Backfired at Berkeley*”).

⁵⁵ Chambers, David. L, Richard O. Lempert, y Terry K. Adams, “Las carrera de graduados blancos y de minoría en la Escuela de Derecho de la Universidad de Michigan, 1970-1996.” La Escuela de Derecho de la Universidad de Michigan, *Law Quadrangle Notes*, El Verano de 1999, p. 60.

⁵⁶ Chambers, Lempert, y Adams, p. 62.

⁵⁷ Adkinson y Pelfrey, pp. 20-21. Gurin, Patricia, “La Necesidad Convincente para la Diversidad de la Educación Superior” (*En Inglés*, “*The Compelling Need for Diversity in Higher Education*”), Informe Experto de Patricia Gurin, Grutter, et al. *Contra Bollinger, et al.*, No. 97-75928 (E.D. Mich.) también Gurin, Patricia, et al. “La Diversidad y Educación Superior: Teoría e impacto en los resultados educacionales” (*En Inglés*, “*Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes*”), *Harvard Educational Review*. (El Otoño de 2002). 72, no 3; p. 330.

- ⁵⁸ *Grutter contra Bollinger et al.*, 539 U.S. 2003, p. 23.
- ⁵⁹ *Grutter contra Bollinger*, p. 23.
- ⁶⁰ *Grutter contra Bollinger*, p. 22.
- ⁶¹ *Grutter contra Bollinger*, “Documento Consolidado de Teniente General Julius W. Becton, Jr., Almirante Dennis Blair, Comandante General Charles Bolden, *et al*” (En Inglés, “*Consolidated Brief of Lt. Gen. Julius W. Becton, Jr., Adm. Dennis Blair, Maj. Gen. Charles Bolden, et al*”), el 19 de febrero de 2003, p. 7.
- ⁶² Documento Consolidado de Teniente General Julius W. Becton, *et al*, pp. 9-10.
- ⁶³ *Grutter contra Bollinger*, “Documento de *Amici Curiae* 65 de los Mejores Negocios Estadounidenses en apoyo de los que responden,” el 18 de febrero de 2003, 1-2.
- ⁶⁴ *Grutter contra Bollinger*, “Documento de *Amici Curiae* 65 de los Mejores Negocios Estadounidense.” p. 7.
- ⁶⁵ “Empleadores Corporativos critican la falta de diversidad en la Universidad de Wisconsin-Madison” (En Inglés, “*Corporate Recruiters Criticize UW-Madison’s Lack of Diversity*”) Associated Press, el 4 de mayo de 2006, y Norman, Matt, “Dow dejará de reclutar en la Universidad Técnica de Michigan” (En Inglés, “*Dow to quit recruiting at Tech*”). *Online Lode*. El 13 de abril de 2005.
<http://www.mtlodearchives.com/indix/php?issuedate=2005-04-13§ion=12&artid=4409>
- ⁶⁶ “Programas Estatales Afectando a Mujeres” (En Inglés, “*State Programs Impacting Women*”). La Comisión de Mujeres de Michigan. Diciembre 2004.
- ⁶⁷ Duderstadt, James J., *Un Camino al Futuro de Michigan: Enfrentando el Desafío de una Economía Global Impulsado por el Conocimiento*. Resumen Ejecutivo, Ann Arbor, MI: el Proyecto Milenio (En Inglés, “*The Millennium Project*”), 2005. p. iii.
- ⁶⁸ Testimonio experto de Thomas Sugrue, ofrecido en *Gratz, et al. Contra Bollinger, et al.*, No. 97-75321 (E.D. Mich.), parte VIII. “Mundos Seperados: Segregación Residencial y Aislamiento Racial” (En Inglés, *Separate Worlds: Residential Segregation and Racial Isolation*). p. 2.
- ⁶⁹ Berman, Laura, “La Segregación Revela Más acerca de nosotros que queremos reconocer” (En Inglés, “*Segregation reveals more about us than we care to admit*”). *Detroit News*. El 17 de febreo de 2005, citando a Kurt Metzger, el director del Centro de Estudios Urbanos en la Universidad de Wayne State.
- ⁷⁰ Orfield, Gary y Chungmei Lee, *Brown de 50: ¿El Sueño de King o la Pesadilla de Plessy?*(En Inglés, “*Brown at 50: King’s Dream or Plessy’s Nightmare?*”), Cambridge, MA: El Proyecto de Derechos Civiles, la Universidad de Harvard, 2004. p. 7.
- ⁷¹ Orfield, Gary y Chungmei Lee, *La Transformación y el Carácter Cambiante de la Segregación* (En Inglés, “*Racial Transformation and the Changing Nature of Segregation*”). Cambridge, MA: El Proyecto de Derechos Civiles, la Universidad de Harvard, 2006. p. 26.
- ⁷² Orfield y Lee, *Transformación Racial*. pp. 29-30.
- ⁷³ Michigan Future, Inc., *Una Nueva Agenda para un Nuevo Michigan* (En Inglés, “*A New Agenda for a New Michigan*”), Junio 2006, p. 5. www.michiganfuture.org
- ⁷⁴ Michigan Future, Inc., p. 13.
- ⁷⁵ Ramsey, Mike. “Sondeo: Educación Triunfa Impuesto de Comercio” (En Inglés, “*Survey: Education Trumps Business Tax*”), *Ann Arbor News*, el 19 de marzo de 2006.
- ⁷⁶ Ramsey, p. 6.

⁷⁷ Blank, Rebecca M. Y James M. Sallee. “Mercados de Labor e Inversiones de Capital Humano en Michigan: Desafíos y Estrategias” (*En Inglés, “Labor Markets and Human Capital Investment in Michigan: Challenges and Strategies.”*) Informe presentado en la Conferencia “¿Adónde Vamos De Aquí?” (*En Inglés, “Where Do We Go from Here?”*) Ann Arbor, MI: La Universidad de Michigan, febrero 2006. p. 26.

⁷⁸ Michigan Future, Inc., p. 10

⁷⁹ Michigan Future, Inc., p. 16.

⁸⁰ Informe Final de la Comisión del Vice Gobernador de la Educación Superior y Crecimiento Económico. Lansing, MI: La Comisión del Vice Gobernador (“Comisión Cherry”). 2004. p. 3.