



**Convención Internacional sobre
la Eliminación de todas las Formas
de Discriminación Racial**

Distr. general
13 de agosto de 2010
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

**Informes presentados por los Estados partes
en virtud del artículo 9 de la Convención**

**Informes periódicos 18° a 20° que los Estados partes debían
presentar en abril de 2006**

Reino Unido* ** ***

[9 de marzo de 2010]

* Este documento contiene los informes periódicos 18° a 20° del Reino Unido, que debían presentarse el 6 de abril de 2006. Por lo que respecta a los informes periódicos 16° y 17° y a las actas resumidas de las sesiones en las que el Comité examinó esos informes, véanse los documentos CERD/C/430/Add.3 y CERD/C/SR.1588 y 1589.

** El presente documento debe leerse conjuntamente con el documento básico común HRI/CORE/GBR/2010.

*** Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes sobre la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Aplicación de la Convención en Gran Bretaña e Irlanda del Norte.....	1–362	3
Artículo 2	1–84	3
Artículo 3	85–102	17
Artículo 4	103–115	20
Artículo 5	116–322	24
Artículo 6	323–333	66
Artículo 7	334–357	68
Artículo 14	358–362	72
II. Aplicación de la Convención en las Dependencias de la Corona.....	363–407	73
A. Isla de Man	363–372	73
B. Jersey	373–402	75
C. Bailiazgo de Guernsey	403–407	79
III. Territorios de Ultramar del Reino Unido	408–411	80
Anexos		
I. Anguila.....		82
II. Bermudas		84
III. Islas Vírgenes Británicas.....		93
IV. Islas Caimán		96
V. Islas Falkland		97
VI. Gibraltar		99
VII. Montserrat		102
VIII. Pitcairn		104
IX. Santa Elena, Ascensión y Tristán da Cunha.....		105
X. Turcos y Caicos.....		106
XI. Respuesta a las observaciones finales formuladas por el Comité (párrafo 26), 2003, sobre el Territorio Británico del Océano Índico		107

I. Aplicación de la Convención en Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Artículo 2

1. Introducción

1. El Gobierno del Reino Unido y las administraciones autónomas de Escocia, Gales e Irlanda del Norte tienen el firme compromiso de eliminar todas las formas de racismo y las formas conexas de intolerancia, así como de elaborar políticas de lucha contra la discriminación racial, la intolerancia y la violencia. El objetivo del Gobierno es la construcción de comunidades unidas, en las que toda persona, con independencia de su credo religioso u origen étnico, pueda realizar su potencial mediante el disfrute de derechos, oportunidades y responsabilidades iguales. En esta sección del informe se presentan los progresos realizados en el Reino Unido desde 2003 con respecto a los artículos de la parte dispositiva de la Convención. El Gobierno envió copias del borrador de esta sección del informe, junto con una copia de las observaciones finales formuladas por el Comité en 2003 (CERD/C/63/CO/11), a una amplia gama de organizaciones no gubernamentales, invitándolas a formular observaciones. Además, desde el sitio web del Gobierno se ha establecido un enlace al sitio web del Comité.

2. El Gobierno considera que en el Reino Unido la integración no consiste en un proceso de asimilación en una única cultura homogénea. El Gobierno tiene la firme voluntad de construir una sociedad que sea fundamentalmente integradora y cohesionada, creando una percepción de inclusión y de identidad británica compartida, definida por las oportunidades y las expectativas comunes a todos los ciudadanos de contribuir a la sociedad y respetar a los demás. Este enfoque no es aplicable únicamente a las comunidades minoritarias. El Gobierno es consciente de que, si no se difunde ampliamente la participación social y la valoración de todas las culturas locales, los miembros de las comunidades mayoritarias también pueden sentirse excluidos o abandonados debido al cambio social.

3. En los últimos años se han realizado avances sustanciales. En la esfera de la educación, en la que hace algunos años había alumnos de muchos grupos rezagados en cuanto a su rendimiento escolar, proyectos como el programa de fomento del rendimiento de los alumnos negros y la estrategia Aiming Higher (a la enseñanza superior) han contribuido a mejorar el rendimiento de los grupos que estaban por debajo de lo exigido. Esto ha dado lugar a una notable mejora del rendimiento de los niños de muchos de los grupos étnicos que tenían los resultados más bajos. El número de alumnos negros del Caribe que han obtenido cinco GCSE (Certificado General de enseñanza secundaria) de buen nivel ha aumentado en más de 20 puntos porcentuales desde 2003, y la brecha entre los alumnos que provienen de Bangladesh y el promedio nacional prácticamente ha desaparecido.

4. En cuanto al empleo, el Grupo Especial sobre el empleo de personas de minorías étnicas ha centrado su labor en aumentar la tasa de empleo de estas personas. El alcance de las iniciativas ha pasado de proyectos piloto a asegurar que se incorporen disposiciones integradoras en lugares específicos y se combata el desempleo en todas las comunidades. Se están logrando verdaderos progresos en la incorporación de requisitos de diversidad en la contratación y, más recientemente, en cuanto a concienciar a los empleadores sobre los sesgos inconscientes. Se ha favorecido la adopción de un punto de vista de viabilidad económica de la igualdad, dejando claro que no se trata solamente de conseguir la igualdad en sí misma. Desde 1996, el desequilibrio entre los grupos étnicos minoritarios y el

promedio ha disminuido de 19 puntos porcentuales en 1996 a 13,8 puntos porcentuales en la actualidad.

5. En el sistema de justicia penal, donde algunos problemas eran más graves, se han experimentado transformaciones de largo alcance. Se han establecido objetivos de representación, contratación y ascenso para los funcionarios que pertenecen a minorías étnicas. Se ha cambiado la definición de los incidentes racistas, y los expedientes de interpelación y registro son más transparentes. También se ha modificado la formación de los oficiales de policía, a fin de aumentar la conciencia sobre estas cuestiones y garantizar que atienden adecuadamente a las comunidades minoritarias. En consecuencia, el número de oficiales de policía que provienen de una minoría étnica ha aumentado en más del doble en los últimos diez años, pasando de 2.447 a 5.793, y también ha aumentado el número de personas de minorías étnicas en otros ámbitos del sistema de justicia penal, con inclusión del servicio de prisiones, la judicatura y la abogacía.

6. El impulso para mejorar en lo relativo a la diversidad ha abarcado al conjunto del sector público, con el objetivo de que los servicios respondan a las necesidades de todas las personas. Por ejemplo, en 1999 solo el 1,6% de los funcionarios de categoría superior provenían de alguna minoría étnica, mientras que en 2008 ese porcentaje ascendía al 4,3% y, aunque aún no es suficiente, supone un aumento considerable.

7. Todo esto se ha realizado en el contexto de una labor más amplia dirigida a aumentar los ingresos, reducir la pobreza y combatir la desigualdad, que ha consistido, entre otras cosas, en la introducción del salario mínimo y de desgravaciones fiscales, el apoyo a los niños de más corta edad por medio de la Iniciativa para un buen comienzo, la supervisión de una ampliación muy importante del número de plazas universitarias, y la inversión en vivienda y rehabilitación.

8. A menudo, estas medidas han repercutido más en las familias más desfavorecidas, incluidas las pertenecientes a minorías étnicas, gracias a mejoras en cuestiones como la pobreza infantil, el hacinamiento y la cantidad de familias alojadas en viviendas insalubres.

9. Todo esto está dando resultados alentadores. Los últimos datos de la encuesta sobre ciudadanía indican que los miembros de las comunidades étnicas minoritarias consideran cada vez más que el sistema de justicia penal los trata con equidad. Y esas comunidades tienen una mayor confianza en su capacidad de obtener éxitos e influir en las decisiones.

10. Las actitudes sociales y la composición de la sociedad también han cambiado. En la actualidad, uno de cada diez niños es mestizo. Las investigaciones indican que los jóvenes aceptan y se sienten cada vez más cómodos con la diversidad, lo que no es sorprendente, ya que es el contexto en el que están creciendo.

11. No obstante, sería un error considerar la desigualdad únicamente en relación con la raza y el origen étnico. La situación socioeconómica y la pobreza afectan a las oportunidades que tienen las personas en la vida, independientemente de su raza u origen étnico. Estos dos aspectos no se pueden separar fácilmente. Las personas pertenecientes a minorías étnicas tienen el doble de probabilidades de ser pobres y, con frecuencia, es la pobreza, más que el origen étnico en sí, la que tiene un efecto devastador en sus oportunidades.

12. Al mismo tiempo, en el Reino Unido existe una creciente clase media negra y asiática. Las personas pertenecientes a minorías étnicas que tienen un título universitario, un buen empleo y vivienda en propiedad son mucho más numerosas que antes. En particular, los estudiantes de origen chino e indio obtienen resultados mucho mejores que la media. Sin embargo, estos grupos tienen que superar los viejos problemas en contextos nuevos. Por ejemplo, un mayor rendimiento escolar no siempre se traduce en mayores ingresos. Asimismo, investigaciones recientes sobre las pruebas relacionadas con el

currículum vitae realizadas por el Departamento de Empleo y Jubilaciones demuestran que las personas con nombres que proceden de minorías étnicas tienen que postular, en promedio, en por lo menos el doble de puestos que las personas cuyos nombres se asocian a un perfil británico y blanco. En consecuencia, es necesario evitar un debate unidimensional en el que se presuponga que todas las personas pertenecientes a una minoría étnica están en desventaja. Estos casos de éxito pueden constituir excelentes modelos de conducta para otras personas de sus comunidades. Y la rica variedad de experiencias significa que no existe un grupo o persona "modelo" al que se pueda atender mediante un enfoque general. Hay que hacer frente a las desigualdades teniendo en cuenta las necesidades y basándonos en los hechos. Si no es así, se corre el riesgo de no prestar la debida atención a los grupos y las personas que obtienen peores resultados, incluidos los miembros de las comunidades de blancos pobres y los grupos étnicos minoritarios establecidos más recientemente.

13. El Reino Unido tiene un dilatado historial de esfuerzos desplegados para conseguir una sociedad más justa, que abarca desde las primeras leyes de relaciones raciales de los años sesenta, las leyes sobre igualdad de remuneración y en contra de la discriminación por motivos de sexo de los años setenta y el fortalecimiento de los derechos de las personas con discapacidad de los años noventa hasta las asociaciones civiles de 2004. La presentación de la Ley de igualdad ante el Parlamento en abril de 2009 ha reforzado aún más este conjunto de leyes. La Ley de relaciones raciales de 1976 prohibía la discriminación (directa e indirecta) y los tratos injustos en el trabajo y la formación, la provisión de bienes y servicios, la educación, la vivienda y algunas actividades más. Los particulares pueden iniciar procesos y reclamar daños y perjuicios en virtud de esta ley.

14. La Ley de relaciones raciales (enmienda) de 2000 reforzó la ley de 1976 al declarar ilegal la discriminación en todas las funciones de las autoridades públicas no abarcadas en la ley original, con algunas excepciones. Esto significa, por ejemplo, que las funciones de mantenimiento del orden público de la policía y otras fuerzas del orden están abarcadas por las nuevas disposiciones que prohíben la discriminación. Las limitadas excepciones incluyen la discriminación por motivos de nacionalidad y origen étnico o nacional (pero no por motivos de raza o color) en las funciones de inmigración y nacionalidad cuando ya figura en la legislación o está expresamente autorizada por los ministros y las funciones centrales de los servicios de inteligencia y seguridad. La ley también obliga a los numerosos órganos públicos a prestar la debida atención a la necesidad de eliminar la discriminación ilegal y de promover la igualdad de oportunidades y las relaciones armoniosas entre las razas. Esta obligación general está respaldada por obligaciones específicas impuestas a muchos de esos órganos públicos por leyes secundarias. Las obligaciones concretas no son fines en sí mismas, sino pasos y disposiciones para ayudar a los órganos a cumplir mejor su obligación general de promover la igualdad racial. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos es fundamental para garantizar el cumplimiento de la legislación.

15. En 2003, la legislación británica contra la discriminación se reforzó todavía más con la incorporación al ordenamiento jurídico interno de las directivas europeas sobre las cuestiones raciales y de empleo. La primera de ellas aumentó la protección de las víctimas de discriminaciones, por ejemplo, invirtiendo la carga de la prueba en los casos de discriminación y adoptando una definición jurídica del acoso racial. La segunda amplió la legislación sobre discriminación para proteger a las personas de la discriminación en el empleo y la formación profesional por motivos de religión, creencias u orientación sexual y, desde 2006, también por motivos de edad.

16. El Gobierno toma nota de las observaciones del Comité sobre la aplicación de la Directiva de la Unión Europea sobre cuestiones raciales y su llamamiento al establecimiento de una única ley de igualdad. El Gobierno está de acuerdo con las recomendaciones del Comité y, en 2005, inició una revisión de la legislación sobre

discriminación para examinar todas las leyes del Reino Unido en esta materia, con objeto de elaborar propuestas sobre una única ley de igualdad que abarcara todos los aspectos relativos a la discriminación, como recomendó el Comité (párrafo 15 de las Observaciones finales, 2003¹). Esto permitiría asimismo eliminar las contradicciones a que pudiera dar lugar la aplicación de la Directiva Europea sobre cuestiones raciales, como señaló asimismo el Comité (párrafo 15 de las Observaciones finales, 2003).

17. En junio de 2007 el Gobierno publicó un Libro Verde relativo al proyecto de ley única de igualdad del Reino Unido que reemplazaría al actual conjunto de leyes y reglamentos sobre discriminación e igualdad. En el documento se indicaba que siempre que fuera posible la ley sobre discriminación debería armonizarse y simplificarse. También se formulaban una serie de cuestiones sobre los niveles apropiados de protección con respecto a cada uno de los motivos de protección.

18. El Gobierno examinó cuidadosamente todas las recomendaciones recibidas en respuesta a su consulta y publicó su respuesta en julio de 2008. En ella se reconocía el considerable conjunto de instrumentos legislativos sobre igualdad que se habían introducido durante las cuatro décadas anteriores, con el que se otorgaba protección a millones de personas contra la discriminación y se promovía un mayor grado de igualdad. Sin embargo, la legislación era cada vez más compleja y difícil de entender. En abril de 2009, el Gobierno dio a conocer el proyecto de ley de igualdad. Ese proyecto de ley permitiría simplificar y reforzar la legislación. Entre las medidas incluidas en el proyecto de ley figura una nueva obligación de promover la igualdad para los organismos públicos, que agrupará las obligaciones existentes con respecto a la raza, la discapacidad y el género, y añadirá las relativas al cambio de sexo, la edad, la orientación sexual y la religión o las creencias. Con el proyecto de ley también se ampliará el alcance de las medidas positivas, se reforzará el cumplimiento y se establecerá la transparencia como requisito. El proyecto de ley fue trasladado a la sesión parlamentaria correspondiente a 2009-2010.

19. El logro de la visión del Gobierno de una sociedad satisfactoriamente integrada, que reconozca y celebre la fortaleza de su diversidad, debe reforzarse también con un sentido de pertenencia al Reino Unido, basado en los derechos humanos y los valores compartidos. Por ello, en enero de 2005 el Gobierno puso en marcha su primera estrategia sobre la igualdad racial, *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad*, que constituye la base de un programa de acción renovado en el ámbito gubernamental y en otras esferas. En *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad* se afirma en particular que con esta estrategia el Gobierno cumple sus compromisos respecto de las medidas convenidas en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, de 2001, incluida la preparación de un plan nacional de

¹ "Aunque el Comité toma nota de la rápida aplicación en el derecho interno de la Directiva Europea sobre cuestiones raciales, le preocupa que, a diferencia de la Ley de relaciones raciales, en las enmiendas no se incluya la discriminación por motivos de color o nacionalidad. Por lo tanto, el Comité teme que la situación que se está creando genere contradicciones en la legislación en materia de discriminación y niveles diferentes de protección según cuál sea el tipo de discriminación (por motivos de raza, origen étnico, color, nacionalidad, etc.) y cree dificultades para el público en general y los organismos encargados de hacer cumplir la ley.

El Comité recomienda que el Estado parte amplíe la reglamentación de enmienda para incluir también la discriminación por motivos de color y nacionalidad. En este contexto, el Comité recomienda asimismo que el Estado parte considere la posibilidad de introducir una única ley general, en la que se refundan las legislaciones primaria y secundaria, y en virtud de la cual se proporcione igual protección contra todas las formas de discriminación racial, conforme a lo enunciado en el artículo 1 de la Convención."

acción contra el racismo (párrafo 29 de las Observaciones finales, 2003²). La estrategia abarca todas las esferas fundamentales del Programa de Acción de Durban, como la educación, el empleo, la salud, la vivienda y el sistema de justicia penal. Se adjunta a este informe una copia de la estrategia, para conocimiento del Comité.

20. Desde entonces, el Gobierno ha publicado tres informes sobre la ejecución de la estrategia, el último en febrero de 2009. Se adjuntan a este informe copias de los informes sobre la ejecución, para conocimiento del Comité. En ellos se informa sobre la labor y las actividades desplegadas en el ámbito gubernamental para fomentar la igualdad racial y la cohesión de la comunidad y, en particular, se describen los progresos realizados en la promoción de la igualdad en los principales servicios públicos: la educación, el mercado de trabajo, la vivienda, la salud y el sistema de justicia penal. Al mismo tiempo, el Gobierno elaboró un documento de consulta sobre la evolución de la igualdad racial titulado *Combatir la desigualdad racial*, al que siguió un conjunto de actividades realizadas en todo el país con objeto de recoger las opiniones de distintas personas y comunidades, así como de otros ámbitos de la sociedad civil. El Gobierno considera que desde la puesta en marcha de la estrategia *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad* en 2005 se ha progresado considerablemente, pero al mismo tiempo se han experimentado muchos cambios, y pretende ampliar el enfoque de su estrategia sobre la igualdad racial para poder tenerlos en cuenta. En consecuencia, se ha pedido la opinión a personas del público en general y a partes interesadas, así como a los sectores privado y del voluntariado, sobre un enfoque futuro para lograr la meta del Gobierno de garantizar que, en 2025, nadie se encuentre en grave desventaja a causa de la discriminación por su origen étnico.

21. Mediante las actuales consultas sobre un nuevo y más amplio enfoque gubernamental sobre la igualdad racial, el Gobierno pretende identificar las esferas prioritarias que aún es necesario abordar, y obtener ideas sobre los mejores mecanismos para conseguir los cambios deseados por todos. El Gobierno celebró consultas con miembros del público en general e interesados durante un período de 12 semanas que finalizó en mayo de 2009.

22. Durante el período de consultas se organizó un conjunto de actos en todas las regiones de Inglaterra para conversar con la población sobre la labor gubernamental en materia de igualdad racial y las prioridades para el futuro, y recoger sus opiniones. El Gobierno utilizará las respuestas recibidas para elaborar su concepción sobre la igualdad racial en el Reino Unido a largo plazo, así como una estrategia coherente para llevarla a la práctica.

23. El Gobierno desea seguir basándose en la estrategia *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad*, en la que se afirmaba lo siguiente: "Este será un programa de acción que abarcará el ámbito gubernamental, los servicios públicos, nuestros socios estratégicos en materia de igualdad racial, y otras esferas. Será una estrategia dirigida por el Gobierno, pero que requerirá la participación de las personas, las comunidades y las organizaciones de la sociedad en una relación de colaboración activa." Aunque la actividad gubernamental y el liderazgo político son fundamentales para el desarrollo del enfoque estratégico para la igualdad racial en general, en esta esfera el Gobierno no puede tener todas las respuestas, por lo que es importante que se celebre un debate honesto y sólido sobre la manera de responder a los retos a los que se enfrenta el país como una democracia moderna y multiétnica.

² "El Comité recomienda que el Estado parte tenga en cuenta los aspectos pertinentes de la Declaración y Programa de Acción de Durban y que, en su próximo informe periódico, incluya información actualizada sobre el plan de acción que está elaborando para aplicar la Declaración y Programa de Acción de Durban en el plano nacional."

24. En el documento de consulta *Combatir la desigualdad racial* se establece el marco de ese debate, del que se adjunta una copia a este informe para conocimiento del Comité.
25. En enero de 2010, el Gobierno puso en marcha la nueva estrategia para combatir las desigualdades raciales. Esta estrategia se basa en el progreso y los logros alcanzados en la última década, pero también reconoce el contexto cambiante en el que se está trabajando para luchar contra las desigualdades que sufren los grupos étnicos minoritarios. Son miembros de esos grupos las personas que pertenecen a los grupos étnicos minoritarios "visibles", definidos en el censo de 2001 como no pertenecientes al grupo de raza blanca, como las personas negras, las provenientes del Asia meridional y de China, los gitanos y los nómadas irlandeses.
26. La estrategia se ha elaborado con el objetivo de asegurar que la promoción de la igualdad racial siempre sea fundamental en la adopción de políticas de todos los organismos públicos, y que todos los servicios públicos desempeñen su función en la lucha contra las desigualdades. También se describen las acciones específicas destinadas a aquellos grupos que aún se enfrentan a problemas particulares que no se abordan con eficacia en el enfoque general. Se deben tratar los obstáculos específicos y las barreras que hacen que determinados grupos queden rezagados, ya sea por la falta de aspiraciones, unas tasas de exclusión más elevadas, o el racismo y otras formas de prejuicio.
27. El enfoque adoptado combina la promoción de una mayor igualdad para todos con iniciativas dirigidas a los problemas específicos que enfrentan determinadas comunidades. No puede ser "lo uno o lo otro": hay que hacer las dos cosas.
28. La estrategia del Reino Unido sobre igualdad racial consta de cuatro elementos:
- Contar con un marco jurídico sólido, de cumplimiento efectivo.
 - Asegurar que la labor sobre igualdad racial sea un elemento importante en todos los organismos públicos.
 - Hacer más hincapié en la transparencia y la rendición de cuentas con respecto a los resultados en materia de igualdad racial.
 - Realizar actividades específicas para abordar las esferas que suscitan especial preocupación.
29. En particular:
- Se seguirá promoviendo un liderazgo ministerial sólido en cada departamento. Los ministros responsables de la igualdad promoverán las mejores prácticas en todo el ámbito gubernamental e instarán a los departamentos gubernamentales a adoptar medidas para reducir las disparidades de los grupos minoritarios, en particular en los servicios públicos esenciales, como la educación, la salud y la policía.
 - Se colaborará con la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos y los servicios de inspección, como la Comisión de Auditoría, para fomentar un mejor cumplimiento por los organismos públicos de sus obligaciones en materia de promoción de la igualdad. Por ejemplo, la Oficina de Normas Pedagógicas (OFSTED) ha incorporado la igualdad como parte de su nuevo marco de inspección escolar, en respuesta a una recomendación del grupo independiente REACH. También se utilizará el marco de medición de la igualdad (*Equality Measurement Framework*) para supervisar los progresos en la reducción de la desigualdad racial e introducir la igualdad en las reformas de las competencias de la administración pública.
 - Se promoverá una mayor transparencia y se mejorará la comunicación con respecto a las ventajas de la igualdad y los progresos realizados.

- Cuando los grupos hagan frente a problemas particulares, se realizarán proyectos específicos en colaboración con las comunidades para hallar soluciones.
 - Se apoya la labor del sector del voluntariado (tercer sector) para combatir la desigualdad racial por medio del Fondo para combatir la desigualdad racial (*Tackling Race Inequalities Fund*), que ayudará a las organizaciones de la región. También se apoyará a estos organismos para que colaboren y participen en las políticas públicas.
30. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local dirigirá esta estrategia en el ámbito gubernamental.
31. El 1º de octubre de 2007, la nueva Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos entró en pleno funcionamiento. Esta Comisión ha dado un nuevo enfoque a la igualdad y los derechos humanos en Gran Bretaña, porque en vez de abordar de manera aislada los distintos aspectos de la igualdad, actúa transversalmente en todos ellos (la raza, el género, la discapacidad, la orientación sexual, la religión o las creencias y la edad), además de asumir la responsabilidad en la esfera de los derechos humanos.
32. En octubre de 2007, el Gobierno anunció un plan de acción de diez puntos destinado a promover la cohesión y reducir las tensiones en la comunidad, para el que se preveía una inversión de 50 millones de libras. Esto forma parte de la respuesta del Gobierno al examen de diez meses efectuado por la Comisión de integración y cohesión, que estudió los principales desafíos que enfrenta el Reino Unido debido a la transformación de las comunidades locales.
33. También en octubre de 2007 el Gobierno definió sus objetivos principales para los tres años siguientes. Se han fijado objetivos para cada uno de los principales departamentos ejecutivos, con objeto de reducir las diferencias entre los ingresos de la población de origen negro o de otras minorías étnicas y los de la población en general. Se han fijado nuevos objetivos en las esferas siguientes: reducción de las disparidades en la educación; reducción del desempleo; reducción de la discriminación en el empleo; reducción del trato injusto en el trabajo, la universidad o la escuela, o en la utilización de los servicios de salud y los transportes públicos; reducción de las desigualdades en la atención de la salud y el acceso a terapias psicológicas; reducción del número de delitos motivados por prejuicios; mayor participación en la vida pública (por ejemplo, siendo director de escuela, juez o consejero local, entre otros); y mejora de la confianza en el sistema de justicia penal. Estos objetivos, y la posterior financiación de los mismos que se ha anunciado, demuestran la decisión del Gobierno de combatir las desigualdades en todos los ámbitos.
34. En octubre de 2005 el Gobierno puso en marcha el plan de subvenciones "Connecting Communities Plus". Esa financiación ha contribuido a ejecutar la estrategia del Gobierno para promover la igualdad racial y la cohesión de la comunidad antes mencionada, *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad*. Los fondos totales destinados a subvenciones, que se distribuirían entre abril de 2006 y marzo de 2009, eran de 18 millones de libras esterlinas. Las subvenciones apoyaban actividades destinadas a:
- Mejorar el acceso y los logros de la población de raza negra y las comunidades étnicas minoritarias en las esferas de la educación, el empleo, la salud, la vivienda y el sistema de justicia penal.
 - Aumentar la confianza de la población de raza negra y de las minorías étnicas en los servicios públicos.
 - Luchar contra el racismo y el extremismo.
 - Unir a las comunidades de diferentes grupos étnicos y religiones, y promover un sentimiento compartido de pertenencia.

35. Había tres tipos de subvenciones:

a) Subvenciones estratégicas destinadas a organizaciones de ámbito nacional, que desarrollan su labor en las distintas regiones de Inglaterra y cuentan con una trayectoria en la esfera de la igualdad racial y la cohesión de la comunidad, y que quieren ampliar su labor. Las organizaciones que podrían recibir financiación son las que desean extender su organización, prestar sus servicios de forma más amplia o evaluar y comprender mejor la forma en que podrían dirigirse a los diferentes grupos de personas;

b) Subvenciones para proyectos de organizaciones radicadas en al menos una de las regiones de Inglaterra, que cuentan con un historial de consecución de resultados y participación en las comunidades desfavorecidas. Las actividades que podrían financiarse son proyectos de asesoría para aquellos que no alcanzan los resultados esperados, proyectos para llegar a las personas inactivas en el mercado de trabajo, o actividades de investigación para identificar los obstáculos al empleo;

c) Subvenciones a nivel comunitario para los grupos locales, por ejemplo para proyectos de orientación en pequeña escala, para crear redes de apoyo entre homólogos, y para prestar asesoramiento.

36. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local ha anunciado el establecimiento de un nuevo Fondo para combatir la desigualdad racial, que funcionará de 2009 a 2011, con el fin de apoyar a organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad racial, incluida la labor de investigación, la promoción de la igualdad de oportunidades, la reducción de las desigualdades, el aumento de la participación cívica de las personas de grupos étnicos minoritarios y el fomento de la capacidad de las organizaciones que trabajan en esta esfera.

37. El Gobierno también quiere alentar una mayor cooperación y una labor colaborativa entre las organizaciones de voluntariado dirigidas por minorías étnicas, así como una mayor colaboración con el Departamento y otras esferas gubernamentales. Por lo tanto, se prevé que los beneficiarios de las subvenciones del Fondo colaboren activamente con el Departamento y entre sí como parte de los programas de trabajo acordados.

38. El 21 de julio de 2009, el Gobierno anunció que había otorgado una financiación total de 8,8 millones de libras esterlinas hasta marzo de 2011 a 27 organizaciones nacionales y regionales. Durante el tercer trimestre de 2009 se acordarán planes completos de trabajo con esas organizaciones y, junto con la entidad encargada de nuestra gestión, la Fundación para el desarrollo comunitario (*Community Development Foundation*), se las ayudará a conseguir las metas que se han propuesto, a colaborar con el Gobierno para realizar aportaciones en la elaboración de políticas y a desarrollar su sostenibilidad a largo plazo. Véase más información sobre este tema en: <http://www.communities.gov.uk/communities/racecohesionfaith/raceandethnicity/grantsandfunding/>.

39. Los organismos a los que el Gobierno ofrece financiación cuentan con una trayectoria de ayudar a resolver los problemas que enfrentan las comunidades étnicas minoritarias, y el objetivo es trabajar con ellos, no solo proporcionándoles financiación sino también ayudándolos a colaborar con las autoridades para que puedan contribuir a la elaboración de políticas.

40. En septiembre de 2005, la Fundación para el desarrollo comunitario puso en marcha un Fondo de fomento de la capacidad de las comunidades religiosas (*Faith Communities Capacity Building Fund*) en nombre del Gobierno. Este fondo, que actualmente asciende a 13,8 millones de libras, está destinado a apoyar el fomento de la capacidad y programas interreligiosos, que implican el desarrollo de las organizaciones religiosas y una mayor participación de las comunidades religiosas en la sociedad civil. Aproximadamente 950

organizaciones recibieron financiación en el período comprendido entre agosto de 2006 y marzo de 2008.

41. El Gobierno del Reino Unido toma nota de la recomendación del Comité que figura en el párrafo 11 de sus observaciones finales de 2003³, pero también observa la afirmación del Comité de que la Convención no impone a los Estados partes la obligación de incorporar ese instrumento al ordenamiento jurídico del país. El Gobierno entiende que, en virtud de la Convención, está obligado a tomar todas las medidas necesarias, incluida la promulgación de leyes cuando se estime necesario, para velar por que las leyes y la práctica del Reino Unido respeten plenamente y apliquen todas las disposiciones de la Convención. El Gobierno confía en que lo ha hecho y lo sigue haciendo y en que, de hecho, las disposiciones de la Convención se respetan plenamente y, cuando es necesario, se aplican de manera concienzuda en el Reino Unido mediante la completa legislación sobre la discriminación racial del país.

42. El Gobierno ha tomado nota de la solicitud de información del Comité sobre la discriminación "basada en la ascendencia" en el Reino Unido (párrafo 24 de las Observaciones finales, 2003⁴). El Gobierno no ha observado ninguna prueba sólida de que la discriminación basada en la casta en los ámbitos abarcados por la Convención exista de forma significativa en el Reino Unido. No obstante, el Gobierno se ha comprometido a encargar una investigación sobre la discriminación basada en la casta.

2. Escocia

Examen de la igualdad racial

43. Entre junio de 2004 y febrero de 2005, el (entonces) Ejecutivo escocés llevó a cabo un examen exhaustivo de la igualdad racial en Escocia. El principal objetivo era determinar el mejor enfoque necesario para lograr mejoras tangibles en la vida de diversas comunidades de Escocia, así como garantizar que se aprovecharan al máximo los recursos y se dirigieran a obtener los mejores resultados posibles.

44. El Ejecutivo escocés analizó las cuestiones y opiniones expresadas en las amplias consultas realizadas y en el proceso de examen y, en noviembre de 2005, publicó un documento de síntesis. En el documento se proponía un marco de acción para asegurar un cambio duradero y efectivo y la consecución final de la igualdad racial en Escocia. Al proponer este marco de acción el Gobierno de Escocia pretende:

- a) Eliminar la desigualdad racial y las situaciones de desventaja;
- b) Combatir el racismo y los delitos racistas;
- c) Mejorar el funcionamiento del sector público en materia de igualdad racial y el acceso y la posibilidad de beneficiarse de los servicios públicos;

³ "El Comité toma nota de la posición del Estado parte en relación con la no inclusión de todos los fundamentos de la Convención en el ordenamiento jurídico del país y de su opinión de que los Estados partes no están obligados a incluir la Convención en su ordenamiento jurídico interno. Al Comité le preocupa que los tribunales del Estado parte no den efecto jurídico a las disposiciones de la Convención si ésta no se ha incorporado expresamente en la legislación nacional o si el Estado parte no adopta en su legislación las disposiciones necesarias."

⁴ "El Comité recuerda su Recomendación general N° XXIX, en la que condena la discriminación basada en la ascendencia, por ejemplo la discriminación basada en la casta y sistemas análogos de condición hereditaria, como una violación de la Convención, y recomienda que en la legislación nacional se incluya la prohibición de esa discriminación. El Comité agradecería que se le presentase información sobre esta cuestión en el próximo informe periódico."

d) Fomentar la integración y promover el diálogo y el entendimiento entre las comunidades;

e) Aumentar la conciencia y la capacidad, tanto de las comunidades mayoritarias como de las minoritarias, para que se comprometan con este programa, a fin de combatir el racismo y promover la igualdad racial;

f) Desarrollar la capacidad de organización del sector del voluntariado dedicado a las minorías étnicas y promover una colaboración más estrecha con los servicios generales.

45. El examen dio lugar a la elaboración de una Declaración nacional sobre la igualdad racial, publicada por el (entonces) Ministro para las comunidades y el deporte el 8 de diciembre de 2008. La Declaración se basó en la labor de cuatro grupos estratégicos de duración determinada, que examinaron cuestiones relacionadas con las esferas que en el examen se destacó que requerían una mayor atención, en particular:

a) Los solicitantes de asilo y los refugiados;

b) Los gitanos y los nómadas;

c) Las minorías étnicas y el mercado laboral;

d) La igualdad racial en las zonas rurales.

46. En la Declaración sobre la igualdad racial se esbozan las prioridades del Gobierno de Escocia en materia de igualdad racial para el período 2008-2011. La Declaración se elaboró en consulta con las partes interesadas y se basó en las recomendaciones formuladas por los cuatro grupos estratégicos. También aborda las cuestiones que habían surgido desde que los grupos se reunieron en 2006, como el aumento de la islamofobia, las nuevas comunidades migrantes y las recomendaciones formuladas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en su informe titulado "*Moving on Up*" sobre la experiencia laboral de mujeres pertenecientes a minorías étnicas. La Declaración forma parte de un grupo de medidas que se centran en la labor en materia de igualdad racial, junto con el Fondo de financiación para la integración racial, religiosa y de los refugiados 2008-2011, que ha destinado 5,6 millones de libras a proyectos en toda Escocia, y el Plan de igualdad racial de 2008 del Gobierno de Escocia.

47. El Gobierno de Escocia puso en marcha por primera vez esta campaña en septiembre de 2002, a fin de crear conciencia sobre los efectos negativos del racismo para las personas y la sociedad en general, y para promover en Escocia una sociedad multicultural, con sus correspondientes beneficios.

48. En noviembre de 2009 se inició una nueva fase de la campaña contra el racismo Una Escocia (*One Scotland*). La campaña contó con anuncios en la televisión durante cuatro semanas, 48 modelos de carteles en toda Escocia, y espacios en la radio y otros medios de comunicación. El tema de esta fase de la campaña era que Escocia debía avanzar conjuntamente y mantenerse unida, sobre todo en tiempos de incertidumbre económica, lo que haría más fuerte a Escocia.

49. En 2009 también se volvieron a realizar los conciertos Rock Against Racism (ROAR). Se difundieron durante 12 semanas en la radio y se dirigieron a un público joven. Con ellos se dio más visibilidad a la campaña Una Escocia y se introdujo la siguiente fase.

50. El Gobierno de Escocia ha aprobado más de 9 millones de libras de financiación en 2008-2011 para organizaciones dedicadas a la lucha contra las actitudes racistas y a mejorar la vida de las comunidades étnicas minoritarias en Escocia, incluidos los refugiados, los solicitantes de asilo, los trabajadores migratorios, y los gitanos o nómadas.

Esta financiación, con la que se pretende cumplir la Declaración sobre la igualdad racial, incluye las siguientes partidas:

- 5,6 millones de libras por medio del Fondo de financiación para la integración racial, religiosa y de los refugiados 2008-2011, destinados a proyectos dedicados a conseguir la igualdad racial a nivel comunitario;
- 776.980 libras asignadas a ocho proyectos adicionales en el período comprendido entre noviembre de 2008 y marzo de 2009, para ayudar a cumplir las recomendaciones de la Declaración sobre la igualdad racial;
- 2.825.000 libras destinadas a socios estratégicos (CEMVO (Consejo de organizaciones voluntarias para las minorías étnicas), BEMIS (Infraestructura de Minorías Negras y Étnicas en Escocia) y el Consejo de Refugiados de Escocia) para impulsar la igualdad racial a nivel nacional.

51. Por conducto del Fondo escocés para la integración de los refugiados, se han invertido en Escocia más de 2,5 millones de libras desde 2003 en proyectos destinados a promover la integración de los refugiados. Entre ellos figuran la creación de instalaciones comunitarias, actividades deportivas para jóvenes refugiados y solicitantes de asilo, la formación, la experiencia laboral y programas de voluntariado y otras iniciativas a cargo de una amplia gama de organismos. En el ciclo de financiación correspondiente a 2007-2008 se asignaron cerca de 600.000 libras.

52. En total, desde 2001, el Gobierno de Escocia ha invertido alrededor de 14 millones de libras para ayudar a la integración de los solicitantes de asilo y los refugiados en Escocia, que incluye lo siguiente (aparte del Fondo escocés para la integración de los refugiados):

- 5,4 millones de libras adicionales invertidas en clases de inglés para hablantes de otros idiomas, impartidas de 2001 a 2004;
- 4 millones de libras por medio de Comunidades Escocia para ayudar a la integración de los solicitantes de asilo;
- 2,65 millones de libras para el Ayuntamiento de Glasgow, en reconocimiento de la prestación de servicios a los solicitantes de asilo no integrados.

53. En 2008-2011, el Fondo escocés para la integración de los refugiados quedó englobado en el Fondo de financiación para la integración racial, religiosa y de los refugiados. Las cuestiones que afectan a los refugiados y los solicitantes de asilo se recogen en la Declaración sobre la igualdad racial.

54. En febrero de 2006, el Gobierno de Escocia publicó recomendaciones para examinar la prestación de servicios de traducción, interpretación y comunicación en el sector público en Escocia. Se creó un grupo de ejecución, compuesto por profesionales, el sector del voluntariado, el sector de los servicios públicos y otras partes interesadas, para examinar la aplicación de las recomendaciones fundamentales. Dicho grupo ha elaborado un marco estratégico que establece las medidas fundamentales para prestar los servicios necesarios de traducción, interpretación y comunicación en Escocia. Este marco aún no ha sido publicado y en la actualidad los funcionarios están valorando cuál es la mejor manera de llevarlo adelante.

55. El Gobierno de Escocia también ha financiado con 132.000 libras desde 2004 la iniciativa del logotipo "Encantados de traducir" (*Happy to Translate*). La intención es que el logotipo se convierta en una valiosa forma de promover y garantizar la igualdad de acceso a la información y los servicios para las comunidades étnicas minoritarias. El logotipo se difundió a nivel nacional en abril de 2007.

3. Irlanda del Norte

56. En Irlanda del Norte la obligación de respetar la igualdad dimana del artículo 75 de la Ley de Irlanda del Norte, que establece que todas las autoridades públicas deben tener en cuenta la necesidad de promover la igualdad de oportunidades de nueve categorías, entre ellos los grupos raciales. El párrafo 2 del mencionado artículo 75 dispone que las autoridades públicas deben tener en cuenta la conveniencia de promover las relaciones armoniosas entre las personas de diferentes creencias religiosas, opiniones políticas o grupos raciales.

57. En el verano de 2005 se puso en marcha la Estrategia de Irlanda del Norte sobre la Igualdad Racial. La Estrategia proporciona un marco para la lucha contra el racismo y las desigualdades raciales en Irlanda del Norte. Tiene una función decisiva para facilitar la consecución de la meta de la administración de Irlanda del Norte de "una sociedad en la que se apoya, se valora y se respeta la diversidad racial, donde no se tolera el racismo, en ninguna de sus formas, y en la que vivimos juntos como sociedad y disfrutamos de la igualdad en materia de oportunidades y de protección".

58. En el programa de gobierno del nuevo gobierno autónomo (mayo de 2007) se confirma el compromiso de promover la tolerancia, la inclusión y el bienestar. Forma parte de ese compromiso el continuar luchando contra el racismo, el sectarismo y la intolerancia.

59. El Ejecutivo de Irlanda del Norte reconoce y valora el papel esencial que desempeñan los grupos étnicos minoritarios sobre el terreno. La Oficina del Primer Ministro y el Primer Ministro Adjunto anunció recientemente un tramo adicional de financiación para apoyar al sector de las minorías étnicas en el ejercicio económico 2009-2010.

60. La financiación asignada para el ejercicio económico 2009-2010, algo más de 1 millón de libras, representa un aumento sustancial en comparación con los presupuestos anuales anteriores al restablecimiento de la transferencia de competencias. Los objetivos de la financiación guardan coherencia con los compromisos del programa de gobierno de apoyar la labor que contribuye a la promoción de las buenas relaciones entre las personas de distintos orígenes étnicos, el fomento de la cohesión comunitaria y la facilitación de la integración.

61. Inicialmente, en febrero de 2003, el Gobierno estableció el Foro de Irlanda del Norte sobre la igualdad racial, en respuesta a las recomendaciones del Grupo de trabajo de promoción de la inclusión social con respecto a las personas pertenecientes a minorías étnicas y a los nómadas irlandeses. La función principal del Foro ha sido la de ayudar a formular y aplicar la Estrategia sobre la Igualdad Racial.

62. La Oficina del Primer Ministro y el Primer Ministro Adjunto se propone volver a convocar el Foro sobre la igualdad racial en el futuro próximo. El Foro, en su forma anterior, junto con funcionarios de la Oficina del Primer Ministro y el Primer Ministro Adjunto, examinaron las competencias y estructuras del Foro para evaluar si eran adecuadas para su propósito, así como su programa de trabajo.

63. Dado el aumento de la inmigración y la mayor diversidad de nacionalidades y orígenes, el Foro sobre la igualdad racial se ha ampliado tanto que resulta muy difícil de gestionar. Los funcionarios de la Oficina del Primer Ministro y el Primer Ministro Adjunto entablarán consultas con el sector para acordar la composición y estructura adecuadas del Foro, así como para elaborar un programa de trabajo apropiado.

64. Cuando estas deliberaciones hayan terminado y se haya aprobado un programa de trabajo, los funcionarios de la Oficina del Primer Ministro y el Primer Ministro Adjunto reunirán nuevamente al Foro. Los subsecretarios de la Oficina del Primer Ministro y el Primer Ministro Adjunto han aceptado presidir, si procede, las reuniones del Foro.

4. Gales

65. El Gobierno de la Asamblea de Gales tiene, en virtud del artículo 77 de la Ley de 2006 sobre el Gobierno de Gales, la siguiente obligación legal: "los ministros galeses deben adoptar las disposiciones adecuadas para velar por que sus funciones se ejerzan teniendo debidamente en consideración el principio de que debe haber igualdad de oportunidades para todas las personas".

66. Se denomina Una Gales (*One Wales*) al acuerdo de cuatro años pactado en 2007 entre el grupo laborista y el de Plaid Cymru de la Asamblea Nacional de Gales. En el acuerdo se propone un programa progresista para mejorar la calidad de vida de las personas de todas las comunidades de Gales y de todas las condiciones sociales, en particular la de los más vulnerables y desfavorecidos. El acuerdo contiene ocho declaraciones principales junto con una serie de compromisos a llevar adelante en el período de cuatro años del acuerdo.

67. El Gobierno de la Asamblea de Gales ha expuesto sus compromisos con la igualdad en su compromiso denominado "Una Gales":

a) Tiene la concepción de una Gales justa y equitativa, en la que todos los ciudadanos estén facultados para determinar sus propias vidas y configurar las comunidades en que viven;

b) Tiene el objetivo de una Gales donde todas las personas estén capacitadas para desarrollar su pleno potencial humano y puedan vivir libres de pobreza, discriminación, miedo o abuso;

c) Se adhiere inquebrantablemente a los principios de integración, pluralismo y equidad, asegurando que todos los sectores de la población de Gales sean tratados como ciudadanos;

d) Tiene la firme voluntad de apoyar e integrar a aquellos que están marginados de la sociedad, dándoles un tratamiento adecuado y eficaz y ayudándolos a participar en la comunidad en general, asegurando que esta es plenamente integradora.

68. El Plan de igualdad racial revisado del Gobierno de la Asamblea de Gales entró en vigor en abril de 2005. En dicho Plan se establece el compromiso del Gobierno de la Asamblea de Gales de luchar contra la discriminación racial y las desigualdades en Gales. Las enseñanzas del Plan de igualdad racial sirvieron de base para elaborar un Plan único sobre igualdad, mediante el que se reconoce la naturaleza multifacética de los ciudadanos y la discriminación múltiple que las personas podrían tener que enfrentar. Se considera que el Plan constituye un elemento importante para instaurar la igualdad.

69. El Gobierno de la Asamblea de Gales estableció oficialmente, el 31 de marzo de 2009, su Plan único sobre igualdad, que abarca los seis aspectos de la igualdad. Se inspiró en la meta del Gobierno de la Asamblea de Gales de ir más allá del cumplimiento de su compromiso legal de erradicar la discriminación ilegal en materia de género, raza y discapacidad. Se revisará y mejorará periódicamente durante los próximos tres años (2008-2011). El Plan se centra en la incorporación de los principios de igualdad, equidad, respeto y dignidad en la labor cotidiana del Gobierno de la Asamblea de Gales. En él se evalúan los efectos de las políticas adoptadas por el Gobierno de la Asamblea de Gales en los diferentes grupos de la población de Gales y las medidas a adoptar en relación con esas repercusiones. Véase <http://wales.gov.uk/topics/equality/sescheme/?lang=en>.

70. En junio de 2008, el Gobierno de la Asamblea de Gales puso en marcha su Estrategia para la inclusión de los refugiados. Es uno de los mecanismos del Gobierno de la Asamblea de Gales para lograr su meta de un futuro próspero para Gales, libre de racismo y discriminación, donde todo el mundo esté capacitado para desarrollar su potencial, tenga un

acceso justo y equitativo a los servicios y participe plenamente en la vida política y civil del país.

71. En la Estrategia se establece la manera en que el Gobierno de la Asamblea apoyará y posibilitará que los refugiados reorganicen sus vidas en Gales y contribuyan plenamente a la sociedad. En ella también figuran los progresos realizados hasta la fecha con respecto a la integración de los refugiados en Gales. Se describe asimismo la forma en que el Gobierno de la Asamblea prevé tratar los problemas de cohesión comunitaria. Esto incluye la constante colaboración con el gobierno local, los partidos políticos, el sector del voluntariado, los grupos religiosos y los medios de comunicación para aumentar la comprensión pública sobre las cuestiones relativas a la integración de los refugiados, así como para que los refugiados y los solicitantes de asilo conozcan y comprendan mejor la vida en el Reino Unido.

72. El objetivo general de la Estrategia para la inclusión de los refugiados es asegurar que puedan reorganizar su vida en Gales y contribuir plenamente a la sociedad.

73. En noviembre de 2009 se presentó el informe "Los refugiados que viven en Gales, un estudio sobre las aptitudes, la experiencia y los obstáculos a la integración". El informe se elaboró en respuesta a la falta de información para fundamentar las políticas y prácticas en relación con la cohesión de la comunidad y la integración de los refugiados.

74. La competencia en cuestiones de inmigración no se ha descentralizado; la responsabilidad sobre la política de inmigración recae en el Ministerio del Interior. No obstante, el Gobierno de la Asamblea de Gales se ocupa de los migrantes residentes en Gales mediante sus servicios sociales de salud y educación y, por medio de su programa de cohesión de la comunidad.

75. Aunque es difícil estimar con exactitud el número de inmigrantes que llegan para vivir y trabajar en Gales, es evidente que en los últimos años ha habido un aumento significativo. El intercambio de información y buenas prácticas, la mejora de los mecanismos de comunicación con los migrantes y la creación de redes son fundamentales para garantizar que el Gobierno de la Asamblea de Gales siga prestando servicios públicos eficaces.

76. Para garantizar un enfoque estratégico de los problemas que afectan a los migrantes y sus familias, se ha creado un organismo interinstitucional, el Foro de migrantes, presidido por el Ministro de Justicia Social y Gobierno Local. El Foro está compuesto fundamentalmente por altos funcionarios de los distintos sectores del Gobierno de la Asamblea de Gales y los principales representantes de organizaciones externas.

77. Este Foro de migrantes se encuentra dentro del ámbito estratégico más amplio de los grupos nacionales y regionales. El Foro permitirá asegurar que se adopta un enfoque más estratégico, coordinado y eficaz para apoyar la integración satisfactoria de los inmigrantes y sus familias en todas las esferas de la sociedad galesa. El Foro no tiene competencia decisoria.

78. El portal Bienvenido a Gales (*Welcome to Wales*) revisado es un compromiso fundamental del Gobierno de la Asamblea de Gales que complementa el sistema de puntos. Este portal será el punto partida de la información, contendrá datos fiables y enlaces, y guiará a los usuarios al sector público, los organismos reguladores y gubernamentales, y las organizaciones del tercer sector correspondientes.

79. La página se podrá consultar en los seis idiomas más utilizados por los trabajadores migrantes. El portal está dividido en secciones; en las primeras se ofrece información general y orientación sobre aspectos de la vida cotidiana en Gales, a lo que siguen distintas secciones sobre salud, empleo, educación, etc.

80. Servirá no solo como una fuente de información fiable actualizada, sino que dirigirá a los usuarios a las fuentes de información, tanto de carácter general como local. El portal actualizado también será útil para las organizaciones que trabajan con migrantes. Estará disponible en forma impresa y en la página web de la Asamblea, y se actualizará periódicamente. Se alentará a las autoridades locales a utilizar el portal del Gobierno de la Asamblea de Gales como una plantilla que se puede ampliar para incluir los servicios regionales disponibles. El portal será puesto en marcha por el Ministro de Justicia Social y Gobierno Local el 1º de marzo 2010 (día de San David).

81. En la reunión inaugural del Foro de migrantes del Gobierno de la Asamblea de Gales, celebrada el 26 de noviembre de 2008, se acordó que una de las funciones del Foro sería combatir las prácticas laborales inadecuadas y que, como la legislación laboral no está transferida, el medio principal sería un código voluntario de buenas prácticas. Se ha realizado un diagnóstico preliminar, en cuyo marco se han celebrado consultas con las organizaciones sindicales y los representantes de los empresarios para debatir sobre la elaboración del código y recabar sus opiniones.

82. El código será de carácter voluntario y se incluirá en el portal Bienvenido a Gales. Además, proporcionará orientaciones prácticas y útiles a los empleadores, estableciendo sus responsabilidades como empleadores de migrantes. También se detallarán los derechos de los migrantes y lo que pueden esperar de los empleadores.

83. La Asamblea Nacional del País de Gales, en colaboración con la Operación voto negro, diseñó un plan de cargos paralelos en 2007-2008, asociando a 11 personas negras o asiáticas con parlamentarios de todos los partidos. Hay indicaciones de que este plan fue útil para la carrera política de esas personas. Una de ellas ha sido seleccionada como posible candidato parlamentario por los laboristas en el distrito de gobierno local de Preseli Pembrokeshire. Otra figura en la lista aprobada de candidatos del Plaid Cymru, por lo que puede ser seleccionada como candidato a cualquier nivel. Y otra es en la actualidad un destacado activista del Partido Conservador.

84. Actualmente, hay una persona perteneciente a una minoría étnica entre los 60 miembros de la Asamblea Nacional, y entre el 1% y el 2% de los 1.200 concejales del condado de Gales pertenecen a minorías étnicas, de los que ninguno es mujer.

Artículo 3

85. En el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley de relaciones raciales de 1976 se establece específicamente que la segregación por motivos raciales constituye una discriminación racial ilegal. Sin embargo, el Gobierno reconoce que, para construir una sociedad verdaderamente cohesionada, son necesarias otras medidas no legislativas.

86. El desarrollo de la cohesión de la comunidad constituye una prioridad gubernamental. La cohesión debe existir en todas las comunidades para permitir que los diferentes grupos de personas mantengan buenas relaciones. Un elemento fundamental para la cohesión de la comunidad es la integración, que hará posible que los nuevos residentes y los residentes actuales se adapten mutuamente.

87. Nuestra concepción acerca de una comunidad integrada y cohesionada se basa en tres cimientos:

- Las personas de distintos orígenes han de tener las mismas oportunidades en la vida.
- Las personas tienen que conocer sus derechos y responsabilidades.
- Las personas tienen que tener confianza entre sí, y deben confiar en que las instituciones locales actuarán con justicia.

88. También se basa en tres elementos fundamentales en materia de convivencia:
- Tener una visión de futuro y un sentido de pertenencia compartidos.
 - Hacer hincapié en aquello que las comunidades nuevas y las ya existentes tienen en común, junto con un reconocimiento del valor de la diversidad.
 - Establecer relaciones sólidas y positivas entre personas de distintos orígenes.

1. Acuerdo de la administración pública

89. En octubre de 2007, el Ministro de Finanzas anunció un nuevo acuerdo de la administración pública (Acuerdo 21), que abarca al conjunto de la administración pública, y cuyo objeto es fomentar comunidades cohesionadas, dinámicas y con mayores atribuciones. Este acuerdo de la administración pública demuestra el compromiso continuado del Gobierno con la cohesión.

90. Para incluir en toda su amplitud la meta nacional del Gobierno sobre la construcción de comunidades integradas y cohesionadas, los elementos de cohesión del acuerdo de la administración pública se evaluarán utilizando tres indicadores nacionales:

- El porcentaje de personas que creen que las personas de distintos orígenes se llevan bien en su ámbito local.
- El porcentaje de personas que sienten que pertenecen a su vecindario.
- El porcentaje de personas que tienen interacciones significativas con personas de diferentes orígenes.

91. Dos de ellos también figuran en el conjunto único de 198 indicadores nacionales, como parte del nuevo marco de actuación para las autoridades locales y las asociaciones de autoridades locales. Más de 80 zonas locales han dado prioridad a la cohesión mediante la adopción de uno de estos objetivos de mejora en sus acuerdos de ámbito local. El éxito de las zonas locales en el logro de estos objetivos repercutirá en la consecución del acuerdo de la administración pública. Este marco de actuación ofrece incentivos reales, tanto a nivel nacional como local, para que se establezca un nuevo enfoque en el fomento de comunidades cohesionadas e integradas.

2. Inversión de 50 millones de libras en la cohesión de la comunidad

92. El Gobierno ha invertido 50 millones de libras en tres años para promover la cohesión de la comunidad y apoyar a las autoridades locales en la prevención y la gestión de las tensiones comunitarias. Hemos asignado 34 millones de libras directamente a aquellas autoridades locales que más lo necesitaban. El Gobierno seguirá prestando una amplia gama de apoyos directos a las zonas locales para combatir los extremismos allí donde sea necesario, en respuesta a los problemas locales o sucesos particularmente problemáticos. El Gobierno también ha puesto en marcha un programa de participación local intensiva. El objetivo central de ese programa de trabajo es mejorar la percepción sobre la manera en que el Gobierno atiende las necesidades de las comunidades y, mediante la participación de esas comunidades, hacer frente a las preocupaciones del público acerca de la injusticia en la prestación de los servicios públicos.

93. El Gobierno promueve una interacción importante, alentando y apoyando los proyectos que unen a las comunidades locales. También ha proporcionado orientación a las zonas locales en el documento titulado Marco de promoción de la cohesión (*Cohesion Delivery Framework*). En él se brinda asesoramiento a las autoridades locales y los asociados sobre la manera de analizar los problemas en materia de cohesión en su zona y de elaborar un plan de acción.

3. La cohesión y la recesión económica

94. Los niveles de privación, de declive industrial y comercial y de delincuencia son factores que pueden dar lugar a bajos niveles de cohesión en determinadas zonas. Pero esto no constituye un resultado inevitable, ya que las zonas desfavorecidas pueden tener una fuerte cohesión, con sólidas redes sociales, valores compartidos y un sentido de pertenencia local que actúan como importantes factores de resiliencia que ayudarán a las comunidades a sortear la crisis económica y salir de ella más rápidamente.

95. Una mayor presión sobre las personas y sus familias puede dar lugar a una separación de la vida y la actividad comunitarias. Sin embargo, mediante el aumento de las oportunidades para que las personas y las familias se comprometan con su comunidad en general, y por medio de la insistencia en la buena vecindad, se puede fortalecer un sentido de comunidad en tiempos difíciles, y ayudar así a las comunidades a sobreponerse a la recesión económica y a salir de ella más rápidamente. En enero de 2009, el Gobierno publicó una guía para las zonas locales sobre la forma de fortalecer el sentido de pertenencia local en sus comunidades y reforzar las redes sociales.

96. Resulta alentador observar que el panorama nacional en materia de cohesión es notablemente positivo, y esto va en aumento, ya que el 82% de las personas de todo el país considera que las personas de distintos orígenes se llevan bien en su zona local. No obstante, el Gobierno es consciente de que no hay ninguna razón para la complacencia: reconocemos que detrás de esa cifra subyacen verdaderos problemas en las zonas locales, y que la crisis económica no facilitará las cosas. Sin embargo, creemos que las comunidades locales, con el apoyo del Gobierno, están preparadas para hacer frente a estos desafíos.

97. Los datos demuestran que la cohesión es algo que solamente se puede comprender y conseguir de forma local. El Gobierno ha invertido 50 millones de libras en tres años para promover la cohesión comunitaria y apoyar a las autoridades locales en la prevención y la gestión de las tensiones comunitarias, de los que 34 millones se han asignado directamente a las autoridades locales que más lo necesitaban. El Marco de promoción de la cohesión incluye la orientación para las zonas locales, y en él se presta asesoramiento a todas las autoridades locales sobre la manera de analizar en su zona los problemas en materia de cohesión, y de elaborar un plan de acción.

98. Además, el Gobierno está trabajando con la red de oficinas de gobierno de las regiones y los asociados regionales para la mejora y la eficacia con objeto de identificar las esferas prioritarias en materia de cohesión y proporcionar una serie de ayudas dirigidas directamente a aquellas zonas que lo necesiten. El Gobierno se basará para ello en los resultados de la encuesta de localidades. El apoyo incluirá el acceso a la formación en materia de control de la tensión y resolución de conflictos, así como aptitudes en las esferas de mediación, comunicaciones y capacidad. También vamos a ampliar la utilización de equipos especializados en cohesión, que se pusieron a prueba con buenos resultados en Barnsley y Breckland a principios de este año.

99. El racismo y el extremismo pueden avivar rápidamente las tensiones de la comunidad y socavar la cohesión, por lo que el Gobierno tiene la firme voluntad de combatir todos los delitos motivados por prejuicios en relación con todos los aspectos de la igualdad, y ha financiado diversos proyectos orientados claramente hacia la prevención. El Gobierno también ha apoyado varios proyectos comunitarios de base para comprender las causas de los delitos motivados por prejuicios y minimizar y prevenir sus efectos. Las actuaciones contra los delitos motivados por prejuicios se tratan con más detalle en la sección correspondiente al artículo 5.

100. El Gobierno seguirá supervisando cuidadosamente el nivel de cohesión, alentando a todas las zonas locales a controlar las tensiones en sus comunidades y apoyando a las zonas locales para mantener y mejorar la cohesión cuando sea necesario.

4. Estrategia de cohesión de la comunidad en Gales

101. En 2009, el Gobierno de la Asamblea de Gales publicó "Llevarnos bien juntos: una estrategia de cohesión de la comunidad en Gales" (*Getting On Together – a Community Cohesion Strategy for Wales*) y el plan de acción conexo, como parte de su compromiso Una Gales de lograr una sociedad equitativa y justa, un lugar donde todos los ciudadanos estén facultados para determinar sus propias vidas y configurar las comunidades en que viven. La estrategia se elaboró en cooperación con la Asociación para el Gobierno Local del País de Gales, los servicios de la policía, la Asociación de Jefes de Policía (Cymru), la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos y diversos grupos religiosos, entre otros.

102. La estrategia se centra en aquellas esferas políticas y de prestación de servicios que la investigación ha demostrado que tienen una repercusión significativa en el grado en el que una comunidad se lleva bien: la vivienda; el aprendizaje; la comunicación; y la promoción de la igualdad y la inclusión social, así como la prevención del extremismo violento y el fortalecimiento de la cohesión comunitaria. Se hace hincapié en el valor de las asociaciones locales, se proporciona a los asociados locales en materia de cohesión un marco y una orientación para elaborar un enfoque local, ejemplos de buenas prácticas actuales, así como orientación sobre la forma en que las asociaciones pueden medir el efecto de sus actividades por medio del seguimiento y la evaluación. El Gobierno de la Asamblea presta apoyo a la cohesión a nivel nacional mediante subvenciones a diversas iniciativas.

Artículo 4

103. La parte III de la Ley de orden público de 1986 tipifica el delito de utilizar lenguaje (o gestos) insultantes o agraviantes con la intención de despertar el odio racial o cuando, en las circunstancias del caso, es posible que se despierte el odio racial. En este contexto, odio racial significa el odio contra un grupo de personas definido en función del color, la raza, la nacionalidad o el origen étnico o nacional. Se utiliza, por ejemplo, contra quienes publican panfletos y boletines mediante los que se intenta promover la violencia contra grupos raciales o personas pertenecientes a grupos raciales. En 2001, la pena máxima por incitación al odio racial pasó de dos a siete años de prisión, y se amplió a fin de prohibir la incitación al odio racial contra grupos extranjeros.

104. El Gobierno del Reino Unido señala que la religión o las creencias quedan fuera del ámbito de la Convención. No obstante, el Comité puede estar interesado en tomar nota de que en Inglaterra y Gales se ha ampliado la legislación para prohibir la incitación al odio religioso (párrafo 20 de las Observaciones finales, 2003⁵). En la Ley sobre el odio racial y religioso de 2006 se prohíben las palabras o conductas amenazadoras que incitan al odio

⁵ "El Comité observa que el Estado parte reconoce la interrelación entre discriminación racial y religiosa, como lo demuestra la prohibición de discriminación por motivos étnicos contra comunidades tales como la judía y la sij, y recomienda que se prohíba asimismo la discriminación religiosa contra otras minorías religiosas inmigrantes.

Preocupan al Comité los casos de "islamofobia" que se ha informado han ocurrido como consecuencia de los ataques del 11 de septiembre. Además, aunque el Comité toma nota de que en la legislación penal del Estado parte figuran delitos en los que los motivos religiosos son un agravante, lamenta que no esté prohibida la incitación al odio religioso por motivos raciales.

El Comité recomienda que el Estado parte estudie cuanto antes la posibilidad de hacer extensiva la tipificación del delito de incitación al odio racial a los delitos motivados por odio religioso contra comunidades inmigrantes."

contra cualquier grupo de personas debido a las creencias religiosas o la ausencia de estas. Esta Ley entró en vigor el 1º de octubre de 2007.

105. El informe del "grupo de trabajo multipartidario sobre el odio religioso", creado por el Ejecutivo escocés para examinar la posibilidad de promulgar una nueva ley en Escocia sobre esta cuestión, se publicó en diciembre de 2002. Se llegó a la conclusión de que no debería estipularse el delito concreto de la incitación al odio religioso en Escocia. El Grupo recomendó establecer por ley un agravante sobre odio religioso, que se introdujo mediante el artículo 74 de la Ley de justicia penal (Escocia) de 2003. Esa disposición legal significa que, al imponer la condena, los tribunales tienen que tener en cuenta en qué medida el prejuicio religioso ha agravado el delito. La legislación escocesa en esta esfera es un delicado equilibrio entre el common law y disposiciones legislativas. Si bien, como se señaló anteriormente, en Escocia no existe un delito específico sobre el odio religioso, ese tipo de conducta se tipifica como delito en virtud del common law en muchas circunstancias. Se considera que la legislación vigente en Escocia protege adecuadamente a las comunidades religiosas.

106. El Reino Unido toma nota de las observaciones del Comité sobre el artículo 4 que figuran en el párrafo 12 de sus observaciones finales de 2003⁶. No obstante, el Reino Unido mantiene su interpretación del artículo 4 que indicó al firmar la Convención en 1966: el artículo 4 únicamente exige a los Estados partes en la Convención que tomen nuevas medidas legislativas con respecto a las materias comprendidas en los apartados a), b) y c) del mismo, cuando consideren, con el debido respeto de los principios incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los derechos enunciados en el artículo 5 de la Convención (en especial del derecho a la libertad de opinión y de expresión y del derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas), que se necesita alguna adición o modificación legislativas de las leyes y prácticas existentes en dichas materias para la consecución del objetivo señalado en la primera parte del artículo 4.

107. El Reino Unido tiene una larga tradición de libertad de expresión que permite a todos tener y expresar opiniones que pueden muy bien ser contrarias a las de la mayoría de la población y que muchas se pueden considerar faltas de gusto o incluso ofensivas. Por ejemplo, se puede tratar de material producido por grupos que se reconocen racistas; los sucesivos Gobiernos han sostenido que los particulares tienen derecho a expresar esas opiniones siempre que no lo hagan con violencia o no inciten a la violencia o al odio contra terceros. El Gobierno está convencido de que logra mantener el equilibrio entre respetar el derecho a la libertad de expresión y proteger a las personas de la violencia y el odio.

108. El Gobierno del Reino Unido comparte las preocupaciones del Comité ante la publicación de materiales racistas o que incitan al odio racial, y señala que las leyes sobre la incitación al odio racial se aplican a todos esos medios de comunicación. El Gobierno reconoce que los medios de comunicación impresos, en particular a nivel local y regional, pueden contribuir a formar la opinión de manera positiva o negativa. Es por ello que, en mayo de 2003, la Dependencia de cohesión y creencias (actualmente con sede en el Departamento de Comunidades y Gobierno Local) estableció un grupo de profesionales de

⁶ "El Comité también reitera su preocupación ante el hecho de que el Estado parte mantenga su interpretación restrictiva de las disposiciones del artículo 4 de la Convención. Recuerda que esa interpretación es contraria a las obligaciones del Estado parte con arreglo al apartado b) del artículo 4 de la Convención y señala a la atención del Estado parte la Recomendación general N° XV del Comité, según la cual todas las disposiciones del artículo 4 tienen carácter obligatorio.

En vista del reconocimiento del Estado parte de que el derecho a la libertad de expresión y opinión no son derechos absolutos, y a la luz de las declaraciones efectuadas por algunos funcionarios públicos y difundidas en los medios de información que pueden influir negativamente en la armonía racial, el Comité recomienda que el Estado parte reconsidere su interpretación del artículo 4."

los medios de comunicación para asesorar sobre la manera en que la prensa puede ayudar a promover la cohesión comunitaria. El grupo estaba formado por representantes de las empresas de radiodifusión, de periódicos nacionales, regionales y locales, de la prensa de minorías étnicas, las autoridades locales, la Comisión de Igualdad Racial, el Consejo de Refugiados, la Sociedad de editores y Media Trust. Dicho grupo elaboró una guía para las autoridades locales (por ejemplo, sobre la elaboración de comunicados de prensa y la manera de relacionarse con los medios de comunicación) y un folleto para ayudar a los editores y periodistas a comprender las cuestiones relativas a la cohesión comunitaria, la fe y la raza, así como sobre los lugares donde hallar información fiable sobre estos temas.

109. Los efectos de los rumores ficticios y la desinformación sobre la cohesión son bien conocidos, sobre todo en relación con la llegada de nuevos inmigrantes. A menudo son difíciles de combatir. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local ha colaborado con diversas autoridades locales para hallar la manera de comunicar mensajes positivos y objetivos de forma imparcial. También hemos examinado junto con algunas autoridades locales la mejor manera de combatir las percepciones negativas de la ciudad en los medios de comunicación. El objetivo de este estudio es colaborar con los organismos del sector público (en particular las autoridades locales y las asociaciones locales estratégicas) para examinar críticamente su relación con los medios de comunicación locales, así como estudiar formas de promover la información periodística de apoyo y fomentar la cohesión de la comunidad en general.

110. Una prensa libre y activa, capaz de cuestionar y criticar al Gobierno, constituye un elemento importante de una sociedad democrática. En el Reino Unido la prensa ha establecido su propio cuerpo de autorregulación, la Comisión de denuncias contra la prensa, que estudiará las quejas de particulares. El Gobierno toma nota de la recomendación del Comité que figura en el párrafo 13 de sus observaciones finales de 2003⁷. Sin embargo, el Comité tal vez desee tomar nota de que el Gobierno no desempeña ninguna función en la Comisión de denuncias contra la prensa, ni desea hacerlo, ya que podría afectar a la libertad de prensa. No obstante, el Comité puede estar interesado en observar que la Comisión de denuncias contra la prensa ha señalado a la atención de los editores el hecho de que una fuente de las denuncias relativas a la información periodística sobre los refugiados y los solicitantes de asilo hace referencia al uso incorrecto de la terminología, y que esta cuestión está abarcada en la cláusula 1 (Precisión) del Código de prácticas. La Comisión expresó su preocupación acerca de que los editores deberían garantizar que los periodistas sean conscientes de los problemas que pueden ocurrir, y tener cuidado de evitar las incorrecciones o la terminología distorsionada en el tratamiento de las cuestiones relacionadas con los refugiados y los solicitantes de asilo. A modo de ejemplo, en tanto que un "solicitante de asilo" es alguien que solicita en ese momento la condición de refugiado, no puede existir en la legislación nada parecido a un "solicitante de asilo ilegal". Un solicitante de asilo solo puede convertirse en un "inmigrante ilegal" si se queda en el Reino Unido tras hacer caso omiso de un aviso de expulsión. Los editores son ya conscientes de que la referencia peyorativa o irrelevante a la raza, la religión o la nacionalidad de una

⁷ "Al Comité le preocupa el aumento del prejuicio racial contra las minorías étnicas, los solicitantes de asilo y los inmigrantes que se observa en los medios de información, así como la escasa eficacia, según se ha informado, de la Comisión de denuncias contra la prensa para tratar esta cuestión.

El Comité recomienda que el Estado parte estudie más detenidamente de qué manera la Comisión de denuncias contra la prensa podría actuar con mayor eficacia y recibir nuevas atribuciones para examinar las denuncias que reciba de la Comisión de igualdad racial y de otros grupos u organizaciones que trabajan en la esfera de las relaciones raciales.

El Comité recomienda también que el Estado parte, en su próximo informe periódico, incluya información más detallada sobre el número de denuncias de delitos raciales, así como el resultado de los casos que se hayan llevado ante los tribunales."

persona está prohibida en virtud de la cláusula 13 (Discriminación) del Código. De forma análoga, la Comisión, en fallos anteriores al amparo de la cláusula 1 (Precisión) del Código, ha subrayado el peligro de que la información inexacta, engañosa o distorsionada puede generar una atmósfera de miedo y hostilidad que no está corroborada por los hechos.

111. En enero de 2007 se celebró un foro en Londres para debatir el tema del origen étnico y los medios de comunicación. En el debate participaron, entre otros, representantes de las principales cadenas de radio y televisión del Reino Unido, parlamentarios y organizaciones de los medios de comunicación. Además de debatir acerca de la representación de las minorías étnicas en los medios de comunicación, también se abordó la manera de tratar las cuestiones del origen étnico y religioso en los medios, y el camino a seguir por las empresas, el sector y las políticas públicas.

112. Como parte de sus iniciativas para promover la tolerancia y fomentar la cohesión de la comunidad, el Gobierno pretende eliminar las percepciones de parcialidad que pueden generar hostilidad hacia los grupos vulnerables. Por ejemplo, con respecto a las actitudes hacia la población migrante, el Gobierno ha adoptado, entre otras, las siguientes medidas concretas:

a) La asignación al Fondo para las repercusiones de la migración (*Migration Impacts Fund*) (35 millones de libras por año) de un impuesto pagado por los migrantes que se utiliza para gestionar las repercusiones en los servicios locales atribuibles a la migración;

b) La difusión del mensaje de que los migrantes no suponen una carga importante para las viviendas sociales, ya que en realidad suelen utilizar viviendas de alquiler privado;

c) La puesta en marcha de un programa de trabajo con la Oficina Nacional de Estadística para asegurar que las corrientes de financiación del sector público sean más acordes a los cambios producidos en la población debido a la migración;

d) La financiación de clases de inglés para hablantes de otros idiomas (300 millones de libras por año), subvenciones en circunstancias excepcionales para escuelas que hacen frente a presiones migratorias (6 millones de libras por año) y otras medidas para facilitar la integración de los migrantes y reducir los efectos en las comunidades locales que experimentan un rápido cambio demográfico causado por la migración.

113. Todos los detalles sobre las medidas que el Gobierno ha adoptado en esta materia se establecen en los dos planes sobre los efectos de la migración publicados por el Departamento de Comunidades y Gobierno Local, disponibles en la página web del Departamento: www.communities.gov.uk/publications/communities/migrationimpact.

114. En los últimos tres años, el Gobierno ha financiado un programa de comunicación dirigido a los responsables de comunicación de las autoridades locales y los concejales encargados de la cohesión a fin de desarrollar su estrategia de comunicación. El programa ayuda a las autoridades locales a mejorar su relación con los medios de comunicación y asegurar que los medios de comunicación locales tengan información precisa sobre la zona y las actividades realizadas por el consejo y sus asociados. El programa, que hasta la fecha ha abarcado 50 zonas, ha permitido a las autoridades locales desarrollar una relación más positiva con los medios de comunicación locales, haciendo hincapié en que el público de los periódicos, la radio y la televisión es el conjunto de la comunidad.

115. El Gobierno también colabora con la Sociedad de editores para elaborar orientaciones sobre la moderación de los sitios de bitácoras y los foros en Internet. El antisemitismo, la islamofobia y otras formas de odio que se dan en la red son motivo de grave preocupación para el Gobierno. Se debe enviar un mensaje firme; al tiempo que se defiende fervientemente el derecho a la libertad de expresión, la incitación y el odio no deben quedar, ni quedarán, sin respuesta.

Artículo 5

1. Artículo 5, apartados a) a d): Derechos civiles y políticos

a) *La lucha contra los delitos motivados por prejuicios*

116. El Gobierno tiene la firme voluntad de combatir todos los delitos motivados por prejuicios y sigue financiando proyectos orientados a su prevención. El 14 de septiembre de 2009, el Ministerio del Interior puso en marcha el Plan de acción contra los delitos motivados por prejuicios, que tiene carácter intergubernamental. En él se exponen los retos a los que se enfrenta en la lucha contra los delitos motivados por prejuicios, su enfoque para superarlos y su perspectiva a largo plazo. Incluye 70 medidas a corto y a medio plazo que adoptarán los organismos gubernamentales y la justicia penal. El Plan de acción fue elaborado por la Unidad de delitos violentos del Ministerio del Interior, en el marco del Plan de acción de lucha contra la violencia y en colaboración con otros departamentos gubernamentales, el grupo de delitos motivados por prejuicios de la Asociación de Jefes de Policía, el Ministerio Público de la Corona y el Organismo nacional para mejorar la vigilancia. El Gobierno también ha hecho progresos considerables en relación con las 35 recomendaciones de la investigación parlamentaria interpartidaria sobre antisemitismo, que presentó su informe en septiembre de 2006, y seguirá adoptando medidas prácticas y eficaces para luchar contra el antisemitismo, la islamofobia y otras formas de racismo, extremismo e intolerancia.

117. El programa *Race for Justice* del Procurador General ha respondido al temor de que distintos organismos pudieran tener una percepción distinta de lo que constituye un delito motivado por prejuicios. En la actualidad, la Asociación de Jefes de Policía, el Ministerio Público de la Corona, el Ministerio del Interior y otros organismos han adoptado los mismos cinco ejes para definir los delitos motivados por prejuicios que se pretende evaluar. El objetivo es medir los delitos motivados por prejuicios cometidos contra una persona en razón de su:

- Discapacidad;
- Raza;
- Religión;
- Orientación sexual;
- Transexualidad.

118. El grupo de delitos motivados por prejuicios de la Asociación de Jefes de Policía y *Race for Justice* han elaborado un plan de acción en cuatro esferas en las que es necesaria una respuesta especial, con el fin de fomentar la confianza de las víctimas de los delitos motivados por prejuicios y mejorar el servicio:

- Los gitanos y las comunidades nómadas;
- Las comunidades de asilados y refugiados;
- Las víctimas transexuales de delitos motivados por prejuicios;
- Las víctimas con discapacidad, en particular los que tienen una discapacidad de aprendizaje y problemas de salud mental.

119. El Ministerio Público de la Corona registra las decisiones que adopta de enjuiciar o no los casos identificados como incidentes raciales o religiosos, así como los resultados de los casos que enjuicia. Además, se informa personalmente de los delitos con agravantes

religiosos al asesor jurídico principal del Director del Ministerio Público para que pueda expresar su propia opinión sobre la decisión de enjuiciamiento.

120. Desde 1999, el Ministerio Público de la Corona ha publicado un informe anual sobre los delitos agravados por motivos raciales y religiosos, en el que figuran las estadísticas locales y nacionales. El informe anual del Sistema de seguimiento de los incidentes por motivos racistas y religiosos del Ministerio Público de la Corona es un documento público que se puede obtener en el departamento de comunicaciones del Ministerio Público de la Corona o en su página web, en la sección de informes de investigación, seguimiento y evaluación.

121. El informe contiene información sobre el número de casos presentados ante el Ministerio Público de la Corona por la policía, la decisión adoptada sobre el enjuiciamiento, las acusaciones presentadas o suspendidas, el resultado de las acusaciones presentadas ante los tribunales de magistrados, los tribunales de menores y el Tribunal de la Corona, así como las condenas impuestas.

122. En 2006-2007, el Ministerio Público de la Corona estableció un Proyecto de seguimiento de los delitos motivados por prejuicios para mejorar el registro electrónico de esos delitos y posibilitar que el Ministerio Público de la Corona informe públicamente sobre los datos de ese tipo de delitos en un informe anual. Desde 2008, el Ministerio Público de la Corona ha publicado un informe anual de los delitos motivados por prejuicios, que contiene los datos sobre los delitos racistas y religiosos (junto con los datos sobre otros delitos motivados por prejuicios). Este informe anual de los delitos motivados por prejuicios sustituye el informe anual del Sistema de seguimiento de los incidentes por motivos racistas y religiosos y está disponible en el sitio web del Ministerio Público de la Corona.

123. El Ministerio Público de la Corona ha celebrado consultas internas y externas con una amplia gama de asociados de la comunidad en relación con esta labor. El Código de prácticas para las víctimas de delitos ha impuesto nuevas tareas y obligaciones al Ministerio Público de la Corona. El seguimiento de los delitos racistas y religiosos, así como de los resultados de los delitos en los que ha habido víctimas o testigos de raza negra o de minorías étnicas, ayudará al Ministerio Público a garantizar que cumple con sus obligaciones y que presta un servicio de calidad a todas las víctimas de delitos.

124. El Ministerio Público de la Corona ha establecido grupos de escrutinio sobre los delitos motivados por prejuicios, compuestos por miembros del público de todas las esferas abarcadas, que examinarán el desempeño del Ministerio Público en lo que atañe a la forma en que gestiona los delitos motivados por prejuicios y difunde las enseñanzas obtenidas a los fiscales y el personal del organismo. Race for Justice y el grupo de delitos motivados por prejuicios de la Asociación de Jefes de Policía reeditarán en 2009 el manual sobre delitos motivados por prejuicios, que incluirá medidas sobre las cuestiones siguientes:

- Delitos motivados por prejuicios en Internet;
- Delitos motivados por prejuicios internos (cometidos por el personal del sistema de justicia penal o en contra de este);
- Guía de buenas prácticas destinadas a los centros de información de "terceras partes" para las víctimas que no desean informar directamente a la policía;
- Normas mínimas de investigación para los delitos motivados por prejuicios.

125. Race for Justice es un programa en el que participan varias dependencias gubernamentales, dirigido por el Procurador General, y cuyo objetivo es mejorar la investigación y el enjuiciamiento de los delitos motivados por prejuicios, así como aumentar la confianza en el sistema de justicia penal por parte de todas las víctimas de ese

tipo de delitos. Race for Justice también ha comenzado una supervisión de la capacitación. El consejo de formación sectorial para el sector judicial, Skills for Justice, ha elaborado normas laborales para muchas de las funciones de los organismos del sistema de justicia penal. Esta labor, junto con el nuevo manual, proporcionarán las bases para analizar los requisitos de una formación completa de la policía en un amplio espectro de funciones.

126. Race for Justice se ha reunido con la Junta de Estudios Judiciales del Comité Consultivo sobre Igualdad de Trato para debatir acerca del desarrollo de un programa de sensibilización sobre los delitos motivados por prejuicios destinado a la judicatura y los profesionales que actúan en este ámbito.

b) *La lucha contra los delitos motivados por prejuicios en Escocia*

127. En 2002, se publicaron en Escocia las Directrices (unificadas) del Procurador General para los jefes de policía, que abordan la investigación y la presentación de informes sobre los delitos motivados por prejuicios, la evaluación de las necesidades idiomáticas y las sensibilidades culturales, así como los informes de las defunciones y los relacionados con delitos. El artículo 74 de la Ley de justicia penal (Escocia) entró en vigor en junio de 2003. En ese artículo se establece que, cuando se ha demostrado que un delito se ve agravado por prejuicios religiosos, el tribunal debe tomar esto en cuenta al dictar la sentencia correspondiente.

128. En Escocia, en el período 2006-2007, la Procuraduría recibió informes de 4.346 acusaciones de delitos motivados por prejuicios en todo el país:

- El 64% de las acusaciones estaban relacionadas con un agravante por acoso y conducta basados en motivos raciales;
- El 36% de las acusaciones estaban relacionadas con otro delito con agravante de carácter racial;
- La Procuraduría ordenó realizar actuaciones en más del 87% de las acusaciones;
- En otro 9% se aplicó una "medida directa" alternativa, como una advertencia, una multa, o la remisión al Inspector de Asuntos de la Infancia.

129. Las cifras actuales muestran un aumento del 1,5% en el número de cargos notificado a los fiscales desde 2005-2006. No podemos suponer que esas cifras representan el nivel real de delitos racistas en Escocia. El aumento de los casos denunciados a la policía puede ser el resultado de un mayor grado de conciencia pública y de confianza que da lugar a un mayor número de denuncias. Las cifras también indican un porcentaje elevado y continuado de casos en los que se iniciaron procedimientos. La Procuraduría también realiza estudios en conformidad con las Directrices del Procurador General sobre la investigación y presentación de informes de los delitos racistas. Los resultados de esos estudios se publican en el sitio web de la Procuraduría.

130. En Escocia, en el período 2006-2007, los informes de los fiscales de toda Escocia incluyeron 699 acusaciones de algún delito agravado por prejuicios religiosos. El Fiscal inició procedimientos en más del 94% de los casos y en otro 2,8% se aplicó una "medida directa" alternativa, como una advertencia, una multa, o la remisión al Inspector de Asuntos de la Infancia. Las cifras muestran un ligero descenso (0,7%) del número de acusaciones notificadas a los fiscales desde 2005-2006. No podemos suponer que estas cifras representan el nivel real de delitos en Escocia agravados por prejuicios religiosos. Las cifras también muestran un porcentaje elevado de casos en los que se iniciaron procedimientos.

131. En Escocia, en el Plan estratégico 2006-2008 de la Procuraduría se establece que "Nosotros (también) tenemos la firme voluntad de colaborar activamente con los

representantes de las comunidades minoritarias locales para que podamos tener una comprensión informada de la naturaleza diversa y las necesidades de las comunidades a las que servimos".

132. La Procuraduría colabora en una "asociación de trabajo" con la Asociación de Jefes de Policía de Escocia como miembro del Grupo de referencia sobre religión y creencias, y apoya los objetivos de su plan de acción.

c) *La lucha contra los delitos motivados por prejuicios en Gales*

133. Las asociaciones de seguridad comunitaria en Gales tienen el deber legal de colaborar con los organismos y las organizaciones locales para desarrollar y aplicar estrategias de lucha contra la delincuencia y el desorden en su zona. El equipo de delitos del Ministerio del Interior, establecido en el Gobierno de la Asamblea de Gales, trabaja en estrecha colaboración con las 22 asociaciones de seguridad comunitaria de Gales para promover que se tengan en cuenta en sus estrategias las necesidades particulares de los grupos minoritarios. Los organismos que prestan servicios a las mujeres, los jóvenes, los ancianos, las personas con discapacidad física y mental, y los grupos minoritarios por motivos étnicos o sexuales forman parte de los invitados a trabajar con las asociaciones de seguridad comunitaria para abordar problemas particulares. Corresponde a las asociaciones de seguridad comunitaria decidir si los delitos motivados por prejuicios de cualquier tipo constituyen una prioridad en su región, así como asignar los fondos, de acuerdo tanto con el Gobierno de la Asamblea de Gales como con el Ministerio del Interior.

134. Wales & West Housing Association, junto con otros propietarios registrados de viviendas sociales de Gales, estableció un foro a finales de 2006 para ocuparse de los problemas de comportamiento antisocial en Gales. El Foro permitió el intercambio de buenas prácticas y experiencias en la lucha contra el comportamiento antisocial, así como dar confianza a los miembros para adoptar por sí mismos medidas de aplicación.

135. El Foro consiguió aportaciones paralelas por medio del programa de subsidio a la gestión de la vivienda social del Gobierno de la Asamblea de Gales para elaborar un "Manual sobre los delitos motivados por prejuicios". Los miembros querían desarrollar un enfoque común para hacer frente a las necesidades de las víctimas y los testigos de delitos motivados por prejuicios, y el objetivo del manual es proporcionar un marco de buenas prácticas con las que tratar satisfactoriamente los casos de delitos motivados por prejuicios.

136. El manual ayudará a las asociaciones de vivienda a tratar los distintos aspectos de los delitos motivados por prejuicios en todas las etapas:

- Realizar y registrar un informe del delito motivado por prejuicios;
- Responder a las necesidades de la víctima en relación con las medidas físicas, como fortalecer el equipamiento de seguridad en determinados lugares, y el apoyo que pueden proporcionar la asociación o los organismos y asociados externos;
- Las medidas legales que pueden adoptarse para remediar la situación;
- El papel de la policía;
- El apoyo que debe darse a las víctimas y los testigos durante y después de la adopción de cualquier medida.

d) *La lucha contra los delitos motivados por prejuicios en Irlanda del Norte*

137. La Dirección de Irlanda del Norte tiene la responsabilidad política general del mantenimiento del orden público en Irlanda del Norte. La dependencia de seguridad comunitaria de la Dirección de Irlanda del Norte es responsable de la política sobre los delitos motivados por prejuicios, como parte de su responsabilidad de reducir los delitos

violentos, y cuenta con un conjunto de políticas e iniciativas prácticas para luchar contra ese tipo de delitos en Irlanda del Norte.

138. Las asociaciones de seguridad comunitaria de Irlanda del Norte tienen el deber legal de colaborar con los organismos y las organizaciones locales para desarrollar y aplicar estrategias para luchar contra la delincuencia y el comportamiento antisocial, que incluye los delitos motivados por prejuicios. Por ejemplo, en 2009, la asociación de seguridad comunitaria de Belfast estableció un grupo de vigilancia de la tensión relacionada con los delitos motivados por prejuicios, para actuar como alerta temprana de los organismos en caso de que se produjeran tensiones o existiese riesgo de ataques por delitos motivados por prejuicios a lo largo del año. El grupo facilita la intervención temprana por parte de los organismos oficiales a fin de reducir al mínimo el riesgo de comisión de delitos motivados por prejuicios.

139. En 2004 se aprobó el Decreto de 2004 sobre justicia penal (núm. 2), (Irlanda del Norte), a fin de que los tribunales tengan en cuenta, al dictar sentencia sobre cualquier delito, si existen pruebas de hostilidad por motivos de religión, raza, discapacidad u orientación sexual. La legislación aumenta la pena máxima para ciertos delitos violentos específicos en los que se prueba el agravamiento por motivos raciales.

140. Los organismos de justicia penal también fomentan un mayor registro de los delitos motivados por prejuicios. El sitio web del Servicio de Policía de Irlanda del Norte (PSNI) cuenta en la actualidad con una sección para la presentación de informes en línea de los delitos motivados por prejuicios, donde las víctimas o los testigos pueden informar de un incidente o un delito motivado por prejuicios directamente a la policía. Desde el verano de 2008 y a lo largo de 2009 se realizó una campaña en los medios de comunicación del PSNI para poner de relieve las consecuencias de los delitos motivados por prejuicios y alentar a las víctimas a presentarse ante la policía e informar sobre los delitos.

141. En 2009, la Dirección de Irlanda del Norte, la Oficina del Primer Ministro y el Primer Ministro Adjunto, el PSNI, la Comisión de Igualdad y el Consejo de relaciones comunitarias pusieron en marcha la primera campaña Unidos contra el odio (*Unite Against Hate*) en Irlanda del Norte. La campaña pretende concienciar acerca de los delitos motivados por prejuicios y cuestionar las actitudes de las personas con respecto a los prejuicios y el odio.

142. La Dirección de Irlanda del Norte, el PSNI y la Dirección de la Vivienda financian el programa de actuación práctica ante los incidentes motivados por prejuicios, que ofrece asistencia práctica a las víctimas de delitos motivados por prejuicios. Mediante el programa se presta apoyo en cuestiones tales como las medidas de seguridad en el hogar y las reparaciones de la propiedad dañada como resultado de un delito motivado por prejuicios.

143. El PSNI ha elaborado un conjunto de medidas para responder con eficacia a los delitos motivados por prejuicios, introducir normas mínimas en las investigaciones, establecer una asistencia ordinaria por parte de los supervisores en los incidentes, exámenes de investigación cuando nadie se ha hecho responsable en un plazo de 28 días y advertencias de reparación a los infractores. En cada comisaría hay policías encargados de los incidentes motivados por prejuicios y de las relaciones con las minorías, y se dispone de intérpretes (por teléfono y presenciales) durante las 24 horas todos los días de la semana para garantizar que las personas que no hablan inglés accedan de forma inmediata a la policía. El Grupo asesor independiente multicultural del PSNI también ha brindado la oportunidad de hacer participar a contactos fundamentales de las comunidades, permitiéndoles aconsejar e influir en la vigilancia.

e) *La lucha contra el antisemitismo*

144. El Gobierno del Reino Unido está firmemente comprometido en la lucha contra el antisemitismo. Creemos que la mejor manera de hacerlo es mediante la aplicación efectiva de una legislación firme contra la discriminación racial y religiosa, así como contra los delitos motivados por prejuicios raciales y religiosos. El Gobierno condena enérgicamente todos los incidentes antisemitas y comprende los temores y las preocupaciones de la comunidad judía en Gran Bretaña. Los judíos británicos, al igual que todas las comunidades, deben poder vivir sin temor a sufrir ataques verbales o físicos. El Gobierno continúa celebrando reuniones y colaborando con los representantes de la comunidad judía, y sigue brindando todo el apoyo posible.

145. En 2005, el miembro del Parlamento John Mann, Presidente del grupo parlamentario interpartidario contra el antisemitismo, encargó una investigación parlamentaria sobre el antisemitismo, con la participación de todos los partidos. La investigación fue presidida por el parlamentario Denis MacShane y se examinaron los datos sobre la naturaleza del antisemitismo contemporáneo y las medidas para combatirlo. El informe de la investigación se publicó en septiembre de 2006.

146. El Gobierno publicó una primera respuesta al informe en marzo de 2007, que fue recibida positivamente por parte de la prensa y de la comunidad judía. También acogieron con satisfacción el reconocimiento por el Gobierno de que el antisemitismo no siempre se había condenado en los mismos términos que otras formas de racismo, y que el antisemitismo era un problema de toda la sociedad y no solo de la comunidad judía.

147. El Gobierno publicó un informe sobre los progresos titulado "One year on" el 12 de mayo de 2008. Ese informe es un examen de lo que el Gobierno logró el año anterior en respuesta a 35 recomendaciones que figuraban en la investigación. Entre los principales logros descritos en el informe figura la presentación de la Declaración de Race for Justice y la financiación gubernamental del Instituto Europeo para el Estudio del Antisemitismo Contemporáneo (EISCA) para llevar a cabo una investigación sobre el discurso antisemita y su repercusión en el ambiente de "aceptación". En julio de 2009, el Ministro de Cohesión presentó públicamente el resultado de la investigación. El informe ha sido bien recibido y los funcionarios se encargan actualmente del seguimiento de las recomendaciones.

148. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local dirige el seguimiento gubernamental de la investigación de todos los partidos sobre el antisemitismo y coordina el grupo de trabajo de ámbito gubernamental que se ocupa del antisemitismo. El grupo de trabajo está compuesto por funcionarios de todo el ámbito gubernamental, así como por representantes de la Comisión parlamentaria contra el antisemitismo y de la comunidad judía. Se reúne trimestralmente y contribuye a asegurar el cumplimiento de los compromisos asumidos por los departamentos gubernamentales en el informe "One year on".

149. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local ha apoyado la labor de la Comisión parlamentaria contra el antisemitismo de hacer llegar el modelo de una investigación interpartidaria sobre el antisemitismo a Europa, las Américas y Etiopía. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local también fue anfitrión de la recepción de apertura de la Conferencia para la lucha contra el antisemitismo, celebrada en Londres el 15 de febrero de 2009. La conferencia reunió a parlamentarios y expertos de todo el mundo para debatir sobre la forma de luchar contra el antisemitismo y dio lugar a la adopción de la Declaración de Londres sobre la Lucha contra el Antisemitismo. El Primer Ministro, así como otros ministros, han firmado la Declaración.

150. El Departamento para la Innovación, las Universidades y la Formación Profesional formó un subgrupo para luchar contra el antisemitismo en los campus universitarios, y ha encargado a su Dependencia para la promoción de la igualdad que colabore con la Unión de

estudiantes judíos para investigar por qué los estudiantes judíos no informan de incidentes antisemitas a las autoridades universitarias.

151. La financiación del Fondo para las Víctimas en el período 2009-2010 ha permitido a Community Security Trust aumentar su capacidad de brindar apoyo e información a la comunidad judía ortodoxa, que son más propensos a sufrir ataques antisemitas, por medio de la publicidad y un sistema de apoyo bastante elaborado.

152. Los departamentos gubernamentales continúan colaborando estrechamente para asegurar que se tienen en cuenta las preocupaciones de seguridad de la comunidad judía en relación con las escuelas y los edificios comunales judíos.

f) *Las comunidades musulmanas*

153. El Gobierno del Reino Unido está decidido a luchar contra la islamofobia y a erradicar el extremismo y el racismo dondequiera que ocurra. Deplora todos los ataques motivados por prejuicios religiosos y raciales, y no tolerará que personas racistas y alborotadores creen problemas en las comunidades locales.

154. El Gobierno tiene la firme voluntad de que los acontecimientos que afecten a las comunidades musulmanas no sean utilizados como excusa para empezar a culpar o perseguir a ningún grupo en particular, ni para proclamar mensajes que inciten al odio racial respecto de ese grupo. Los musulmanes británicos, al igual que todas las comunidades, deben poder vivir sin temor a sufrir ataques verbales o físicos. El Gobierno tiene una responsabilidad compartida de luchar contra la islamofobia y todas las demás formas de racismo y de prejuicios contra los miembros de tradiciones religiosas legítimas, no solo con las comunidades directamente afectadas, sino con todos los miembros de la sociedad.

155. El Gobierno está plenamente decidido a colaborar con las comunidades religiosas y no religiosas para ayudar a construir una sociedad más integradora, tolerante y cohesionada. Las relaciones con las comunidades musulmanas son muy importantes, y se seguirán desplegando esfuerzos para mejorarlas.

156. Se debe informar de cualquier delito a la policía. La policía es sensible a la necesidad de tranquilizar a las comunidades que podrían ser objeto de delitos y mantiene un contacto directo con los dirigentes comunitarios. La policía y los fiscales cuentan con políticas sólidas. Las fuerzas de policía siguen estando alertas con respecto a los delitos cometidos contra los miembros de todas las comunidades religiosas y adoptan las medidas adecuadas para proteger a las personas y los bienes.

157. Además, en una declaración política de julio de 2003, el Ministerio Público de la Corona se comprometió a perseguir los delitos racistas y religiosos de manera justa, firme y enérgica. Esto envía a los perpetradores un claro mensaje de que no podrán escapar si cometen delitos motivados por prejuicios contra miembros de grupos étnicos o religiosos.

158. El Gobierno es consciente de que la investigación realizada por algunas partes interesadas ha indicado que la islamofobia está creciendo. Esto se puede deber en parte a que se realizan más denuncias de delitos contra musulmanes; el Gobierno acoge con satisfacción este aumento de las denuncias y es partidario de fomentarlo mediante medidas prácticas.

159. La policía recopila datos sobre las tendencias de los delitos motivados por prejuicios y, aunque los datos disponibles no muestran un aumento de los ataques a instituciones religiosas, la Asociación de Jefes de Policía ha observado una tendencia que indica tensión con respecto a la construcción de nuevas mezquitas. La Asociación de Jefes de Policía ha impartido orientación al personal para concienciar sobre este problema y permitir una mejor participación de la comunidad a fin de evitar objeciones que aumenten la tensión.

160. El Gobierno financia una serie de proyectos para combatir la islamofobia, entre los que figura una campaña del Foro musulmán de seguridad para aumentar la sensibilización y mejorar la notificación de los delitos motivados por prejuicios, en particular los delitos islamófobos. Además, está previsto financiar algunos programas de fomento de la capacidad entre grupos de base de la comunidad musulmana para que puedan actuar como centros de terceras partes que informan sobre los delitos motivados por prejuicios.

161. En 2009, se fundó el Centro islámico de patrimonio cultural, para llevar a cabo un proyecto sobre delitos motivados por prejuicios, dirigido a acercar a jóvenes de diferentes credos y culturas de todo Londres. El proyecto adoptó un enfoque creativo y contemporáneo, utilizando la música, la poesía y actuaciones para fomentar la conciencia y la comprensión de los jóvenes sobre los delitos motivados por prejuicios y los efectos en las víctimas, así como para animarlos a estudiar la identificación interreligiosa.

162. No obstante, el Gobierno también considera que las comunidades musulmanas deben colaborar estrechamente entre sí, con otros grupos religiosos y comunitarios, y con los organismos locales y el gobierno central. Unido, el país puede hacer frente a la islamofobia, los delitos motivados por prejuicios raciales y el extremismo de forma mucho más eficaz que mediante algunas iniciativas y actividades aisladas.

163. El Gobierno ha ampliado y profundizado su compromiso con las diversas comunidades musulmanas del Reino Unido, aumentando el alcance de su labor en las comunidades y fomentando la confianza y la cooperación genuina. Se ha fomentado la capacidad de los principales asociados para influir a nivel nacional, por medio del Fondo de liderazgo comunitario, que actualmente brinda financiación por un total de 5,1 millones de libras para 55 proyectos en tres años. El Gobierno ha dejado claro que no desea que el terrorismo defina (o parezca que define) su relación con las comunidades musulmanas.

164. El Gobierno también ha establecido el Grupo asesor nacional para la mujer musulmana y un Grupo asesor de jóvenes musulmanes. Estos grupos otorgan al Gobierno una plataforma mediante la que puede colaborar más directamente con los jóvenes y las mujeres musulmanas de todas las comunidades en las cuestiones que los afectan en Gran Bretaña. También se han puesto en marcha iniciativas para aumentar la dedicación a las comunidades que no estaban suficientemente representadas en la labor gubernamental, como la comunidad somalí.

g) *Las comunidades musulmanas en Escocia*

165. El Gobierno de Escocia continúa estableciendo relaciones muy positivas y constructivas con una amplia gama de representantes de la comunidad musulmana de Escocia. En el transcurso de esas relaciones se están observando más de cerca los problemas que enfrentan las comunidades musulmanas en Escocia, lo que permitirá desarrollar nuevas esferas de actividad para poder abordar los problemas identificados. Además, se está financiando una serie de proyectos escolares y de base comunitaria, así como iniciativas que cuestionan las actitudes islamófobas y promueven una Escocia positiva y multicultural.

h) *Las minorías étnicas y el sistema de justicia penal*

166. Uno de los objetivos principales del Gobierno es seguir promoviendo un sistema de justicia penal que sea justo, y visto como tal por todos los miembros de nuestra sociedad. Sin embargo, el Gobierno es consciente de que las personas de raza negra y de minorías étnicas pueden tener una experiencia con el sistema de justicia penal distinta a la de la población en general, sea como resultado de haber sido víctima o testigo de un delito, de haber sido acusado o por haber sido detenido y registrado. Al mismo tiempo, sabemos que para que exista confianza a largo plazo en el sistema de justicia penal es fundamental que el

personal de los cinco organismos del sistema de justicia penal refleje la demografía de la sociedad a la que sirve. Estamos desplegando intensos esfuerzos para mejorar la contratación y retención del personal en todo el sistema de justicia penal y reducir la desproporción allí donde ocurre.

167. La desproporción ha sido, y sigue siendo, una cuestión fundamental en el sistema de justicia penal. Nos sigue preocupando que el nivel de desproporción en las etapas más decisivas del proceso de justicia penal siga siendo inaceptablemente elevado. Estamos trabajando con ahínco para abordar esta cuestión mediante distintas medidas, de las que una de las más importantes es el nuevo acuerdo de la administración pública (Acuerdo 24), cuyo objeto es asegurar que los organismos locales de justicia penal supervisen, analicen y, si procede, reduzcan la desproporción de forma eficaz. Hemos introducido un conjunto mínimo de datos sobre el origen étnico para facilitar que los organismos de justicia penal identifiquen los factores de desproporción en las etapas más importantes del proceso de justicia penal. La mitad de las Juntas Locales de Justicia Penal de Inglaterra y Gales utiliza actualmente ese conjunto mínimo de datos, y contamos con un programa de trabajo para garantizar que todas las juntas estén capacitadas para utilizar ese instrumento.

168. Además, estamos desarrollando instrumentos de diagnóstico para ayudar a las Juntas Locales de Justicia Penal a determinar los factores decisivos de la desproporción. Entre los instrumentos ya publicados figuran los que hacen referencia a:

- La interpelación y el registro;
- El empleo en los organismos de justicia penal (contratación, retención y ascenso);
- La protección de los delitos motivados por prejuicios.

i) Código de conducta policial y quejas contra la policía

169. En el marco del código de conducta policial, los policías tienen una responsabilidad particular de actuar con equidad e imparcialidad en todas sus relaciones con el público. Están obligados a tratar a las personas con cortesía y respeto, evitando actitudes o comportamientos abusivos o que ridiculicen. En particular, deben actuar en todo momento de forma profesional y evitar el favoritismo hacia una persona o un grupo, así como cualquier forma de hostigamiento, victimización o discriminación injustificada. El comportamiento racista por los miembros del servicio de policía es inaceptable y no será tolerado. Cualquier persona que considere haber sido víctima de una conducta policial indebida tiene derecho a presentar una queja. Las quejas deben presentarse en primer lugar al oficial jefe de la fuerza en cuestión, aunque también se pueden presentar a la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía. La Comisión Independiente de Quejas contra la Policía es el órgano legalmente responsable del sistema de quejas contra la policía, y es independiente, tanto de la policía como del Gobierno.

j) Comisionado de quejas contra la policía de Escocia

170. El Comisionado de quejas contra la policía de Escocia se estableció mediante la Ley de justicia penal, orden público y policía (Escocia) de 2006, y comenzó su labor el 1º de abril de 2007. Es un pequeño órgano público no ministerial, dirigido por un comisionado, que presenta informes a los Ministros Escoceses. La función del Comisionado es supervisar la forma en que las organizaciones policiales de Escocia tramitan las quejas presentadas sobre la policía. También examinará la manera en que se ha tramitado una queja sobre un policía o miembro del personal en particular, así como la tramitación de las quejas sobre la calidad del servicio prestado por una fuerza de policía, autoridad u organismo policial. El Comisionado de quejas contra la policía de Escocia solo examinará las denuncias no penales. Los casos particulares de este tipo pueden ser remitidos al Comisionado por un miembro del público, una fuerza de policía, o una autoridad u organismo policial. Antes de

la creación del Comisionado de quejas contra la policía de Escocia, el Cuerpo de Inspectores de Policía de Su Majestad de Escocia tramitaba las denuncias remitidas para su examen, pero no tenía la función de supervisión más amplia que tiene el Comisionado, derivada de la reforma policial.

k) *Quejas contra la policía en Irlanda del Norte*

171. La Ley de policía (Irlanda del Norte) de 1998 estableció el Ombudsman de la policía de Irlanda del Norte, órgano independiente encargado de investigar las quejas contra la policía. El Ombudsman controla de manera independiente todo el proceso de denuncias contra la policía, las cuales se han de presentar ante su oficina. Si el Ombudsman considera que se ha cometido un delito, transmite el resultado de sus investigaciones con las consiguientes recomendaciones al Director del Ministerio Público. Si considera que se ha cometido una falta disciplinaria, traslada el asunto con las recomendaciones correspondientes al director de policía o a la junta de policía, en función de la antigüedad del funcionario.

l) *Las muertes en detención policial*

172. Las estadísticas de la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía indican que se produjeron 15 muertes durante o después de la detención policial en 2008-2009. En los últimos cinco años este tipo de muertes tiende a disminuir, ya que han pasado de 36 en 2004-2005 a 15 en 2008-2009. De las personas fallecidas en 2008-2009, diez eran de raza blanca, dos de origen asiático o indio y tres de raza negra o británicos negros. Doce personas fallecieron tras haberse diagnosticado que estaban enfermas o indispuestas mientras estaban en una celda policial y habérseles trasladado al hospital, dos personas murieron en una celda policial y una persona se suicidó tras escapar de la policía durante su detención. Se estableció que tres de las personas fallecidas tenían necesidades en materia de salud mental, aunque ninguno había sido detenido en virtud del artículo 136 de la Ley sobre la salud mental de 1983. En nueve casos se estableció un vínculo con el alcohol o las drogas; en dos de ellos la causa de la muerte estaba directamente relacionada con el consumo de alcohol.

173. Una de las razones de la tendencia general a la baja se debe posiblemente a las medidas adoptadas por las fuerzas policiales, que han tratado de mejorar la evaluación, la vigilancia y el tratamiento de los detenidos vulnerables. Entre ellas figuran, por ejemplo, locales de detención más seguros, la mejora de la capacitación de los funcionarios y una utilización más extensa de cámaras de televisión en circuito cerrado en las celdas o locales de detención. Un estudio en profundidad y a largo plazo sobre las muertes en detención policial realizado por la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía, que se debía publicar en 2010, permitirá una mayor comprensión sobre la disminución de los fallecimientos.

174. El número de muertes registradas en años anteriores suscitó la preocupación de que podría haber alguna razón subyacente relacionada con el origen étnico. Es por ello que los ministros del Gobierno decidieron encargar investigaciones y análisis independientes sobre las estadísticas. Los resultados se publicaron en julio de 2004, y sugerían que, si bien hay motivos de preocupación en relación con algunos aspectos del trato general hacia el conjunto de detenidos, no parece que esa cuestión esté directamente relacionada con estereotipos raciales, percepciones o diferencia de trato con las personas de minorías étnicas. El Gobierno ha tenido en cuenta las recomendaciones de la investigación en la elaboración de las políticas.

175. El Gobierno trabaja en estrecha colaboración con el servicio de policía para que disminuya el número de muertes en detención policial y reducir al mínimo los incidentes adversos. La Asociación de Jefes de Policía forma parte del Foro para prevenir los

fallecimientos en prisión, que es un grupo en el que están representados los diferentes departamentos y las partes interesadas que se ocupa de los temas relativos a la atención en instituciones en todas las formas de custodia. La Asociación de Jefes de Policía también participa activamente con el Ministerio del Interior, la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía, la Asociación de Autoridades Policiales y la Federación de Policías en el Grupo encargado de extraer enseñanzas, cuyo objeto es realizar una evaluación más detallada de las enseñanzas extraídas y difundirlas rápidamente a las fuerzas policiales y otros profesionales. A nivel profesional, el Ministerio del Interior y la Asociación de Jefes de Policía han establecido un Foro nacional sobre la detención y una red regional sobre la detención, mediante los que el personal policial operativo y los responsables de las detenciones valoran las cuestiones que afectan a la detención y la manera de aumentar la eficacia de la atención en instituciones y del funcionamiento policial.

176. Como se indicó anteriormente, en abril de 2004 el Gobierno estableció la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía, para garantizar que se lleve a cabo una investigación independiente de los fallecimientos acaecidos durante el trato con la policía o como consecuencia de éste. En el marco del nuevo sistema de denuncias contra la policía, todas las lesiones graves o los fallecimientos acaecidos durante el trato con la policía o como consecuencia de este se comunican a la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía, que puede investigar esos casos de forma independiente a la policía en caso necesario. La Comisión Independiente de Quejas contra la Policía tiene la capacidad de determinar el tipo de investigación que procede para cada incidente y puede optar por investigar un fallecimiento por propia iniciativa. Una consideración fundamental es si el fallecimiento requiere una investigación independiente en virtud del artículo 2 de la Ley de derechos humanos de 2008.

177. De los 15 fallecimientos en detención policial ocurridos en 2008-2009, la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía decidió investigar 10 de forma independiente. La Comisión participó también en otros cuatro casos, bien estableciendo los objetivos de la investigación o bien ostentando la autoridad de la investigación. Un caso de fallecimiento se resolvió a nivel local por la fuerza policial en la que se había producido.

m) Las muertes en detención policial en Escocia

178. A pesar de los firmes procedimientos adoptados por la policía de Escocia con respecto a los sistemas de atención a los reclusos, se han dado casos de fallecimientos en detención policial. En 2008, hubo en Escocia nueve fallecimientos en detención. La definición de una muerte en detención policial no se limita a las personas bajo custodia tras ser arrestadas o detenidas. También incluye a los liberados recientes, los que están yendo hacia las comisarías de policía, las personas arrestadas trasladadas al hospital para recibir tratamiento antes de su detención, y las personas que están en relación con la policía por otras circunstancias.

179. En Escocia, además de los procedimientos normales de notificación de un fallecimiento, los jefes de policía tienen la responsabilidad adicional de informar de este tipo de muertes al Gobierno de Escocia. Los fiscales superiores determinan a continuación si hay que realizar o no una investigación sobre una muerte accidental dadas las circunstancias del fallecimiento. Es muy importante que cuando se producen muertes en detención policial los procedimientos adoptados por la policía se examinen estrictamente, para asegurar que se extraen las enseñanzas apropiadas y que la policía sigue siendo responsable de sus acciones.

180. El Cuerpo de Inspectores de Policía de Su Majestad de Escocia recibe copias de los informes de las muertes en detención policial y los resultados de las investigaciones sobre muertes accidentales. La información contenida en esos informes se utiliza como base del

programa de inspección de la policía. Esto asegura que se extraen enseñanzas de las posibles deficiencias y que se mejora la atención y el bienestar de los reclusos.

n) Las muertes en detención policial en Irlanda del Norte

181. De conformidad con el protocolo acordado con el jefe de policía del PSNI, toda muerte que se produzca en custodia policial se notificará automáticamente al Ombudsman para las Relaciones con la Policía, que efectuará una investigación detallada del incidente. La investigación abarca un período de hasta 48 horas tras la liberación de un detenido si la muerte ocurre fuera del centro de detención policial. La investigación oficial del Ombudsman incluirá la presentación de un informe al coroner.

182. El Ombudsman investigará también si algún agente de policía pudiera haber cometido delitos penales o faltas de conducta. Si el Ombudsman considera que un agente puede haber cometido un delito penal, presenta un informe, así como recomendaciones, a la oficina independiente del director del ministerio público. En caso de que el Ombudsman recomiende que se adopten medidas disciplinarias contra un agente de policía, presenta un informe al jefe de policía.

183. Cualquiera que sea el resultado de una investigación por muerte en custodia policial, el Ombudsman presenta un informe al Secretario de Estado para Irlanda del Norte, a la Junta de Fiscalización de la Policía de Irlanda del Norte (que encomienda al director de la policía la función de fiscalización en Irlanda del Norte) y al jefe de policía del PSNI.

o) Interpelación y registro

184. El Gobierno ha tomado nota de las preocupaciones formuladas por el Comité sobre el uso de la interpelación y el registro por la policía (párrafo 19 de las Observaciones finales de 2003⁸). La interpelación y el registro sigue siendo un elemento importante de la actuación policial. Cuando se utiliza de forma justa es decisiva para el desarrollo de buenas relaciones entre la policía y las comunidades. Sin embargo, cuando se utiliza de manera inapropiada, la interpelación y el registro no es eficaz y puede dañar esas relaciones.

185. En julio de 2004, el Gobierno estableció un Grupo de acción sobre interpelación y registro para ayudar a asegurar que la policía utiliza la potestad de realizar la interpelación y el registro de la manera más justa y eficaz posible en la prevención y detección de los delitos. El Grupo de acción sobre interpelación y registro se creó específicamente para establecer medidas que aumentasen la confianza de las personas de raza negra y de las comunidades de minorías étnicas en la forma en que la policía ejerce esa potestad, así como para reducir su uso desproporcionado en contra de esas personas. Este Grupo ha elaborado un manual que pretende ser una guía completa para la práctica de la interpelación y el registro. Sus recomendaciones se refieren a las responsabilidades en materia de políticas, operaciones, supervisión y seguimiento, ámbito comunitario y formación.

186. También hemos tratado de promover una mayor responsabilidad local y mejorar la colaboración entre la policía y las autoridades policiales con las comunidades locales en materia de supervisión y rendición de cuentas. Esto se ha hecho mediante el asesoramiento práctico al servicio de policía, campañas de publicidad y un manual sobre interpelación y

⁸ "Al Comité le preocupa que la policía lleve a cabo un número desproporcionadamente alto de 'interpelaciones y registros' de miembros de minorías étnicas o raciales.

El Comité alienta al Estado Parte a que aplique efectivamente su decisión de garantizar que quede constancia de todas las situaciones de 'interpelación y registro' y que se dé una copia del formulario correspondiente a la persona interpelada. El Comité invita al Estado parte a que trate más detalladamente esta cuestión en su próximo informe periódico."

registro publicado conjuntamente con la Asociación de Jefes de Policía y la Asociación de Autoridades Policiales.

187. La sensibilización y la rendición de cuentas ayudan a tratar la desproporción y prevemos que estas medidas tardarán aproximadamente un año en aplicarse plenamente. Al mismo tiempo, el Grupo de acción sobre interpellaciones y registro reconoce la necesidad de establecer procesos de presentación de informes y de evaluación más estrictos.

188. Es por ello que hemos desarrollado un Conjunto de orientaciones prácticas diseñado sobre todo para determinar las razones del uso desproporcionado de las interpellaciones y los registros realizados en el marco de la Ley de policía y medios de prueba en materia penal (Ley PACE). Se trata de un instrumento innovador para el análisis de los componentes de la interpelación y el registro, que permite comprender dónde reside la desproporción y la manera de tratarla.

189. A nivel nacional no ha habido una disminución significativa de la desproporción en la interpelación y el registro, pero existen algunos indicios de avance en el ámbito local: la policía de Staffordshire ha reducido la desproporción en el uso de su potestad de algo más de 4 a 1, a algo menos de 2 a 1, mediante la adopción del Conjunto de orientaciones prácticas, un instrumento diseñado por el Ministerio del Interior para identificar la desproporción. Como actualmente ya se ha publicado, el Conjunto de orientaciones prácticas puede ser utilizado por otras instancias, siguiendo el ejemplo de Staffordshire. Tras un compromiso del Secretario del Interior, el Organismo nacional para mejorar la vigilancia está extendiendo el Conjunto de orientaciones prácticas a todas las fuerzas policiales.

190. Es importante que la formación de la policía a todos los niveles trate las cuestiones en las que se basa la desproporción. Evidentemente, la formación debe garantizar la familiaridad con el derecho a la igualdad racial, pero debe ir más allá para abarcar, por ejemplo, el contexto cultural de las distintas comunidades y otras cuestiones relativas a la diversidad.

191. Los oficiales tienen la obligación de denunciar los comportamientos discriminatorios de otros funcionarios, y los directivos de todos los niveles deben realizar el seguimiento de las denuncias y de cualquier irregularidad que se ponga de manifiesto en la presentación de datos. Los directivos también deben garantizar que sus equipos tengan constancia de que todos los casos de discriminación se tratarán severamente.

p) Interpelación y registro en Escocia

192. Desde abril de 2004, la policía de Escocia registra el origen étnico de las personas sometidas a interpelación y registro o a detención e interrogatorio. En 2002, el Ejecutivo escocés publicó un estudio sobre la interpelación y el registro policiales de jóvenes de raza blanca o de minorías étnicas en Escocia. Este estudio se encargó debido a una recomendación formulada por el grupo permanente establecido por el entonces Ministro de Justicia, para examinar qué implicaciones tenía en Escocia el informe de la investigación del caso Stephen Lawrence.

193. En el estudio se señalaron diversas conclusiones. Con respecto al efecto global de la interpelación y el registro, no parece que en Escocia esa cuestión tenga una repercusión particularmente notable. En general, el número de registros efectuados a personas de minorías étnicas fue menor del que cabría esperar teniendo en cuenta la población residente en las tres zonas estudiadas, partes de Glasgow, Dundee y Edimburgo. No hubo datos que sugirieran que las personas de minorías étnicas fueran objeto particular de actividades de interpelación y registro.

q) *Interpelación y registro en Irlanda del Norte*

194. La potestad de efectuar interpelaciones y registros en Irlanda del Norte debe utilizarse siempre de manera justa, responsable y sin discriminación alguna por motivos de creencias religiosas u opiniones políticas, grupo racial, edad, estado civil, orientación sexual, género o discapacidad. En octubre de 2009, el PSNI adaptó su forma de registrar el origen étnico al sistema de clasificación de los delitos y registro de las interpelaciones y los registros. La información actualizada del censo estará disponible en 2011, lo que permitirá obtener un conocimiento más preciso de la composición étnica de la comunidad en Irlanda del Norte.

195. Eso, junto con los nuevos procedimientos de recopilación de datos, permitirá realizar un análisis preciso de la utilización de la interpelación y el registro, y ayudará a evaluar si el ejercicio de las atribuciones es desproporcionado o discriminatorio. Los datos recientes de las interpelaciones y los registros no sugieren que el uso de esa potestad se esté aplicando de manera desproporcionada a las personas de minorías étnicas en Irlanda del Norte.

r) *El apartado d) del artículo 19 de la Ley de relaciones raciales*

196. El Gobierno toma nota de la recomendación del Comité de que considere la posibilidad de revocar el apartado d) del artículo 19 de la Ley de relaciones raciales (enmendada) (párrafo 16 de las Observaciones finales de 2003⁹). El Comité tal vez desee tomar nota de que, al igual que otros servicios públicos, el Servicio de Inmigración no estuvo abarcado por las disposiciones de la Ley de relaciones raciales hasta el año 2000. Esa situación cambió con Ley de relaciones raciales (enmendada) de 2000. Se trataba de una ley de importancia capital. Se prohibió, por primera vez, la discriminación racial por parte de las autoridades públicas, incluida la policía y las autoridades de inmigración, y se estableció la obligación legal de esas autoridades de promover la igualdad racial, así como simplemente de no discriminar. Por lo tanto, supuso un importante paso adelante en la promoción de la igualdad racial. La exención de las funciones de inmigración es limitada. Efectuar controles de inmigración implica inevitablemente otorgar un trato diferenciado en función de la nacionalidad y, con menor frecuencia, del origen étnico o nacional. Algunos ejemplos son los regímenes de visados para determinados países, los derechos de libre circulación de los ciudadanos de la Unión Europea y las normas de inmigración que otorgan un trato preferencial a los ciudadanos del Commonwealth.

197. En el apartado d) del artículo 19 se establece que la discriminación sobre la base de la nacionalidad o el origen nacional o étnico no es ilegal si está permitida en la legislación de inmigración, o si está autorizada expresamente por los ministros, que son responsables ante el Parlamento. Este artículo tiene un alcance limitado. Es necesario debido a la naturaleza severa de las medidas introducidas mediante la Ley de relaciones raciales (enmendada). No significa que es un cheque en blanco para discriminar. Cada autorización se examina atendiendo a sus circunstancias. Las pruebas deben demostrar que existe la necesidad de dar un tratamiento diferente a un grupo particular en comparación con otros grupos en la misma situación, y el Ministro debe estar conforme con las pruebas antes de firmar la autorización. En caso de controversia, los tribunales decidirán sobre la legalidad

⁹ "Preocupa al Comité la aplicación del apartado d) del artículo 19 de la Ley de relaciones raciales (enmendada) de 2000, que permite que los funcionarios de los servicios de inmigración 'discriminen' por motivos de nacionalidad u origen étnico, siempre y cuando esa discriminación esté autorizada por un ministro. Esta disposición sería incompatible con el principio mismo de la no discriminación.

El Comité recomienda que el Estado parte considere la posibilidad de volver a redactar o revocar el apartado d) del artículo 19 de la Ley de relaciones raciales (enmendada) para que se ajuste plenamente a la Convención."

de la medida. La medida debe ser razonable y la discriminación debe estar justificada, además de ajustarse a la Ley de relaciones raciales, ya que en caso contrario podría ser recurrida.

198. Las autorizaciones permiten al personal de inmigración concentrar sus recursos de una manera lógica, y efectuar un control de la inmigración basado en la labor de inteligencia.

s) *La lucha contra el terrorismo*

199. El Gobierno es responsable de proteger al Reino Unido de la amenaza del terrorismo y trabaja denodadamente para garantizar la seguridad de todos. Los ataques terroristas perpetrados en Londres el 7 de julio de 2005 y los intentos de atentado posteriores fueron hechos espantosos que ocurrieron sin previo aviso. Aunque los servicios de seguridad hacen todo lo posible para defender a nuestro país, ese tipo de actos de terrorismo siempre constituyen un riesgo.

200. La Ley contra el terrorismo de 2000 sigue siendo el elemento central de la legislación contra el terrorismo en el Reino Unido. En ella se reunieron y se modificaron leyes provisionales anteriores sobre terrorismo que se habían elaborado a lo largo de varias décadas para tratar específicamente el terrorismo en Irlanda del Norte. Así pues, mediante la Ley se creó un cuerpo normativo permanente contra el terrorismo, cuyo objeto es tanto el terrorismo nacional como el internacional. Desde 2000, se han introducido en el Reino Unido algunas leyes nuevas que contienen una serie de medidas para garantizar que los organismos encargados de hacer cumplir la ley cuenten con los instrumentos necesarios para combatir la creciente amenaza del terrorismo. Además de las disposiciones contenidas en la Ley de seguridad, contra el terrorismo y la delincuencia de 2001 a que se refiere el Comité, el Parlamento ha aprobado la Ley de prevención del terrorismo de 2005, la Ley contra el terrorismo de 2006 y la Ley de lucha contra el terrorismo de 2008.

201. El Gobierno ha tomado nota de la preocupación del Comité acerca de las medidas aprobadas en la parte 4 de la Ley de seguridad, contra el terrorismo y la delincuencia de 2001, que prevé la detención en espera de deportación de los extranjeros, incluso si la expulsión no fuese posible en ese momento, si el Secretario de Estado considera razonablemente que la presencia de esa persona en el Reino Unido constituye un riesgo para la seguridad nacional y existen sospechas razonables de que esa persona está relacionada con el terrorismo internacional vinculado a Al-Qaida (párrafo 17 de las Observaciones finales de 2003¹⁰). El Comité recomendó que el Reino Unido tratara de conciliar sus preocupaciones de seguridad nacional con la necesidad de proteger los derechos humanos y de cumplir sus obligaciones jurídicas internacionales, prestando especial atención a la necesidad de garantizar que las medidas contra el terrorismo no sean discriminatorias en su finalidad o efectos.

202. El Comité deseará tal vez saber que, en virtud de la Ley de prevención del terrorismo de 2005, las facultades previstas en la parte 4 de la Ley de seguridad, contra el

¹⁰ "Al Comité le preocupan profundamente las disposiciones de la Ley de seguridad, contra el terrorismo y la delincuencia, en que se prevé la detención indefinida, sin cargos ni juicio, en espera de deportación, de los ciudadanos que no sean nacionales del Reino Unido y de quienes se sospeche que desarrollan actividades relacionadas con el terrorismo.

Aunque el Comité es consciente de las preocupaciones de seguridad nacional del Estado parte, le recomienda que trate de conciliar esas preocupaciones con la protección de los derechos humanos y con sus obligaciones jurídicas internacionales. A este respecto, el Comité señala a la atención del Estado parte su declaración de 8 de marzo de 2002 en la que subrayó la obligación de que los Estados 'velen por que las medidas adoptadas en la lucha contra el terrorismo no sean discriminatorias en su finalidad o efectos por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico'."

terrorismo y la delincuencia de 2001 se han sustituido por un sistema de órdenes de control. La ley de 2005 permite dictar órdenes de control contra cualquier persona cuando el Secretario de Estado tenga motivos fundados para sospechar que dicha persona está o ha estado involucrada en actividades terroristas y estima que ello es necesario para proteger al público contra el terrorismo. Estas medidas se pueden aplicar a cualquier persona, independientemente de su nacionalidad y cualquiera que sea la naturaleza de la actividad terrorista. Las órdenes de control solo afectan a un grupo sumamente reducido y específico de personas. Hasta el momento de la publicación de la última declaración ministerial trimestral enviada al Parlamento por el Secretario de Estado en el ejercicio de las facultades que le confiere la Ley de 2005, que abarca el período comprendido entre el 11 de septiembre de 2009 y el 10 de diciembre de 2009, había únicamente doce órdenes de control en vigor y solo 45 personas habían sido objeto alguna vez de una orden de control.

203. Las competencias se pueden resumir de la siguiente manera:

- Las órdenes de control son órdenes preventivas mediante las que se impone una o varias obligaciones a una persona con objeto de prevenir, restringir o impedir su participación en actividades relacionadas con el terrorismo.
- Estas obligaciones se basan en una serie de opciones que pueden emplearse para hacer frente a actividades de terrorismo concretas, caso por caso. Por ejemplo, se podrían adoptar medidas que van desde la prohibición del uso de equipos de comunicaciones hasta la restricción de la libertad de circulación de las personas.

204. Hay dos tipos de órdenes de control:

- Las órdenes de control restrictivas. Permiten imponer condiciones que equivalen a una privación de libertad de conformidad con el artículo 5 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- Las órdenes de control no restrictivas. Permiten imponer condiciones que no equivalgan a la privación de libertad.

205. Hasta la fecha no se ha impuesto ninguna orden restrictiva en virtud del artículo 5 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Solo se han impuesto órdenes de control no restrictivas. Sin embargo, esto no quiere decir que se considere que el Reino Unido ya no se enfrenta a una emergencia pública que amenace la vida del país.

206. En la Ley de 2005 figuran diversas salvaguardias que tienen por objeto proteger los derechos de la persona:

- El Secretario de Estado debe solicitar a los tribunales la autorización para imponer una orden de control no restrictiva (en los casos urgentes, el Secretario de Estado podrá dictar una orden no restrictiva sin autorización, pero debe ser confirmada por los tribunales en un plazo de siete días).
- Es el tribunal quien dicta las órdenes de control restrictivas, a solicitud del Secretario de Estado.
- Una vez dictadas, todas las órdenes de control están sujetas a una revisión obligatoria por el Tribunal Superior de Justicia en una audiencia. El tribunal puede considerar el caso en una sesión pública o a puerta cerrada, en función de la naturaleza y la confidencialidad de la información objeto de examen. Las personas están representadas en audiencia pública en la medida de lo posible, y por un abogado de su elección. En las sesiones a puerta cerrada se designan abogados especiales para representar los intereses de las personas. Con respecto a las órdenes de control no restrictivas, el tribunal debe estar de acuerdo con la opinión del Secretario de Estado de que existen sospechas razonables de que la persona participa o ha participado en actividades relacionadas con el terrorismo. En cuanto a las

órdenes de control restrictivas, el tribunal debe estar convencido de que existe un mayor grado de probabilidad de que la persona participa o ha participado en actividades relacionadas con el terrorismo. En ambos casos, se ha de considerar que la orden de control es necesaria para proteger a la población de un riesgo de terrorismo. Por otra parte, el magistrado del Tribunal Superior de Justicia que examina una orden de control analiza específicamente su conformidad con el Convenio Europeo de Derechos Humanos, en particular con sus artículos 5 (Derecho a la libertad y a la seguridad) y 8 (Derecho al respeto de la vida privada y familiar). Además, el magistrado asegurará que se protege el derecho de la persona a un proceso equitativo, de conformidad con el artículo 6 (Derecho a un proceso equitativo). Si en un caso determinado cualquiera de estas condiciones no se cumplen, el juez puede anular la orden.

- El derecho de apelación ante el Tribunal Supremo de Justicia contra la decisión del Secretario de Estado de renovar una orden de control no restrictiva o de modificar una obligación impuesta por una orden de control no restrictiva sin el consentimiento de la persona afectada, y contra una decisión del Secretario de Estado de rechazar una solicitud de la persona afectada de revocar su orden o de modificar alguna obligación incluida en la orden.
- El derecho de apelación ante el Tribunal Superior de Justicia para pedir la revocación o la modificación de una orden de control restrictiva.
- Las órdenes de control están sujetas a estrictas limitaciones temporales (12 meses en las órdenes de control no restrictivas y 6 meses en las órdenes de control restrictivas, aunque ambas pueden ser renovadas).
- Revisión periódica (trimestral), oficial y probada por parte de un grupo de examen establecido por el Ministerio del Interior, con representación de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y de inteligencia, para garantizar que el mantenimiento de cada orden de control y las obligaciones conexas siguen siendo necesarias y proporcionadas.
- Tanto el Gobierno como las personas sujetas a órdenes de control tienen la posibilidad de solicitar a los tribunales una orden de anonimato a fin de proteger la identidad de dicha persona.

207. También se realizan exámenes periódicos de la legislación sobre las órdenes de control en su conjunto:

- Lord Carlile, personalidad independiente encargada de examinar la Ley de lucha contra el terrorismo, realiza una revisión anual;
- La legislación se renueva anualmente tras la celebración de un debate y una votación en ambas cámaras del Parlamento;
- El Secretario de Estado debe informar al Parlamento cada tres meses sobre el ejercicio de sus facultades en ese período;
- El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones impuestas por la orden de control sin un motivo razonable constituye un delito penal punible con una pena de prisión de hasta cinco años, una multa ilimitada o ambas cosas.

208. La quinta revisión anual independiente del funcionamiento de la Ley de prevención del terrorismo de 2005 se publicó el 1º de febrero de 2010. La personalidad independiente concluyó que "el sistema de órdenes de control sigue siendo necesario, aunque solo para un reducido número de casos de los que se dispone de información sólida de que la persona sospechosa supone un riesgo considerable para la seguridad nacional y el procesamiento convencional no resulta realista."

209. La protección de los derechos humanos es un principio fundamental que sustenta la labor del Gobierno del Reino Unido contra el terrorismo. Tenemos que proteger la libertad individual al mismo tiempo que garantizamos la seguridad de nuestro país. Debemos proteger la libertad civil más importante, el derecho a la vida, mientras velamos al mismo tiempo por nuestros valores fundamentales. Esto representa un desafío para todo gobierno, pero hemos tratado de hallar ese equilibrio en todo momento, incluso al introducir las órdenes de control, que son el instrumento más contundente de que disponemos para hacer frente a la amenaza que suponen los sospechosos de terrorismo que no podemos procesar ni deportar. El Gobierno también es consciente de la importancia de garantizar que las medidas de lucha contra el terrorismo que hemos puesto en marcha no sean discriminatorias. Las órdenes de control no discriminan a ninguna nacionalidad, raza o religión en particular: solo se dirigen contra aquellos implicados en actividades relacionadas con el terrorismo. Al examinar una orden de control, un magistrado del Tribunal Superior de Justicia nunca la mantendrá si se impuso indebidamente de forma discriminatoria, lo que incluye la nacionalidad, la raza o la religión de una persona. Ninguna orden de control ha sido anulada por los tribunales sobre la base de que fuera discriminatoria.

t) *La lucha contra el extremismo violento*

210. La estrategia del Reino Unido contra el terrorismo se denomina CONTEST. Se acordó en 2003 y se puso en marcha una versión revisada el 24 de marzo de 2009¹¹. Tiene cuatro ejes principales:

- Perseguir: detener los ataques terroristas;
- Prevenir: evitar que las personas se conviertan en terroristas o apoyen el extremismo violento;
- Proteger: fortalecer nuestra protección contra los ataques terroristas;
- Preparar: en caso de que no se pueda detener un ataque, mitigar sus efectos.

211. Prevenir es la estrategia a largo plazo del Gobierno para evitar que las personas se conviertan en terroristas o apoyen el extremismo violento. Se basa en la investigación y las pruebas realizadas en nuestro país y en el extranjero, que nos han permitido saber mucho sobre los motivos que hacen que las personas se vean arrastradas por el extremismo violento, ya sea de forma activa o como partidarios. La valoración del Gobierno es que el extremismo violento se basa en una combinación de factores entrelazados:

- Una ideología que justifica el terrorismo mediante la manipulación de la teología, así como de la historia y la política;
- Los radicales y sus redes, que promueven el extremismo violento en diversos lugares, instituciones y medios de comunicación;
- Las personas que son vulnerables por una serie de razones al mensaje de los extremistas violentos;
- Las comunidades que en algunas ocasiones están insuficientemente preparadas para combatir y resistir el extremismo violento;
- Las reclamaciones, unas genuinas y otras subjetivas, que, evidentemente, en ocasiones se dirigen muy específicamente contra el Gobierno.

¹¹ Se puede descargar la estrategia en http://security.homeoffice.gov.uk/news-publications/publication-search/general/HO_Contest_strategy.pdf.

212. La estrategia Prevenir se puso en marcha en noviembre de 2007 y tiene cinco objetivos:

- Combatir la ideología que subyace en la violencia extremista y apoyar a las voces mayoritarias;
- Desbaratar los planes de los que promueven el extremismo violento y prestar apoyo en los lugares donde actúan;
- Apoyar a las personas vulnerables al reclutamiento o que ya han sido reclutadas por los extremistas violentos;
- Aumentar la resistencia de las comunidades al extremismo violento;
- Atender a las reclamaciones que explotan los ideólogos.

213. Además de estos ejes fundamentales de trabajo, hemos identificado dos objetivos útiles:

- Desarrollar la labor de inteligencia, el análisis y la información de apoyo;
- Mejorar las comunicaciones estratégicas.

214. Los fines y los objetivos, así como los asociados que participan en Prevenir, son públicos. En junio de 2008, el Gobierno publicó una guía detallada para ayudar a los asociados locales en la ejecución, como la policía, las autoridades locales, los dirigentes comunitarios, las instituciones religiosas y los responsables de la educación, a identificar las posibilidades de combatir y resistir a los extremistas violentos. En agosto de 2009 se publicó una actualización de la guía para los asociados locales en la ejecución.

215. El Gobierno considera que toda persona tiene derecho a vivir en un barrio seguro y acogedor, al que sienta que pertenece, y el Gobierno tiene la firme voluntad de asegurarlo mediante el fomento de comunidades seguras, cohesionadas y capacitadas.

216. Como parte de ese compromiso, Prevenir refleja el enfoque general del Gobierno para reducir la delincuencia. Es justo que concentremos parte de nuestros esfuerzos en evitar que las personas se conviertan en delincuentes. De forma análoga a lo que hacemos con las armas, las bandas y las drogas, incidimos en las causas del proceso para tratar de evitar que la delincuencia se desarrolle.

2. Párrafo e) del artículo 5: los derechos económicos, sociales y culturales

217. El Gobierno comparte la preocupación del Comité en el sentido de que determinados grupos minoritarios también sufren desventajas en esferas decisivas de la vida (párrafo 23 de las Observaciones finales de 2003¹²). En *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad* se reconoce este hecho y también que la situación de los grupos étnicos no es la misma en todos los ámbitos. En los informes sobre la ejecución de *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad* (la estrategia del Gobierno sobre igualdad racial), publicados en 2006, 2007 y 2009 (que se adjuntan a este informe para conocimiento del

¹² "El Comité reitera su preocupación de que, además de las poblaciones romaní/gitana/romaní itinerante, se discrimine a otros grupos minoritarios o a personas de esos grupos en las esferas del empleo, la educación, la vivienda y la salud.

El Comité insta al Estado parte a que siga adoptando medidas de acción afirmativa de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2 de la Convención para garantizar la igualdad de oportunidades para el pleno disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales. Además, el Comité alienta al Estado parte a que, en su próximo informe periódico, presente información más detallada sobre los logros alcanzados en el marco de los programas del Estado parte encaminados a reducir la desigualdad en el empleo y a mejorar las condiciones de vivienda de los diferentes grupos étnicos."

Comité) figura información detallada sobre las dificultades a las que se enfrentan los distintos grupos étnicos en el ámbito de la educación, la salud, la vivienda, el mercado laboral y el sistema de justicia penal. En el volumen 2 del informe de 2009 se ofrece información detallada acerca de los resultados estadísticos de los distintos grupos étnicos. Se observan signos de progreso alentadores: muchos miembros de las comunidades de raza negra, asiática y de minorías étnicas están prosperando, aunque la situación no es homogénea. Hay muchas tendencias favorables, aunque algunas comunidades obtienen peores resultados en materia de educación, salud, empleo y vivienda. El Reino Unido lleva a cabo un seguimiento étnico general, por medio del censo decenal y también mediante la supervisión étnica que realizan varios organismos públicos. Esa supervisión étnica constituye un instrumento esencial para que los organismos públicos cumplan con sus obligaciones en virtud de la Ley de relaciones raciales, y el Gobierno considera que es un instrumento decisivo para promover la igualdad racial.

a) *Salud*

218. Desde nuestro último informe, el Gobierno ha realizado importantes progresos en el fortalecimiento de nuestro enfoque de promover la igualdad racial en la salud y la asistencia social y reducir las desigualdades. Las medidas del Gobierno para satisfacer las necesidades sanitarias de las comunidades étnicas minoritarias tienen lugar en el contexto de nuestros esfuerzos por mejorar la salud general y reducir las desigualdades para que todos tengan las mismas oportunidades de gozar de una vida larga y saludable. Esto ha supuesto adoptar un enfoque particular en 70 zonas de gobierno local, conocidas como Spearheads (Puntas de lanza), que tienen los peores indicadores en materia de salud y de privaciones y, al mismo tiempo, el 44% de la población pertenece a minorías étnicas y cuentan con el 53% de la población musulmana de Inglaterra.

219. Hechos y cifras en materia de salud:

- Entre 1999 y 2004 la incidencia de una salud general mala o muy mala declarada por los pacientes entre las mujeres de origen indio disminuyó de un 12% a un 8%. Entre las mujeres indias también disminuyeron las enfermedades crónicas limitantes, pasando del 25% en 1999 al 19% en 2004.
- En 2004, a igual edad, era menos probable, en comparación con la población en general, que los hombres y las mujeres negros africanos informaran de padecer cardiopatías isquémicas o accidentes cerebrovasculares.
- Entre 1999 y 2004, el consumo de cigarrillos disminuyó entre los hombres negros del Caribe (del 35% al 25%), y entre los hombres (del 39% al 30%) y las mujeres irlandesas (del 33% al 26%).
- En 2004, la incidencia de la obesidad entre la población masculina proveniente del Pakistán, la India, China y Bangladesh fue menor que entre la población en general.

Sin embargo, persisten las desigualdades en muchos grupos:

- Los bebés de los grupos étnicos provenientes del Pakistán y del Caribe tienen tasas de mortalidad infantil particularmente elevadas.
- Entre las mujeres pakistaníes la tasa de enfermedades crónicas limitantes aumentó entre 1999 y 2004 (del 23% al 30%).
- Entre los hombres pakistaníes la incidencia de cardiopatías isquémicas o accidentes cerebrovasculares aumentó entre 1999 y 2004, pasando del 5% al 9%.
- En 2004, a igual edad, los hombres pakistaníes informaron dos veces más que los hombres de la población en general de padecer cardiopatías isquémicas o accidentes cerebrovasculares.

- En 2004, las mujeres pakistaníes tenían cinco veces más probabilidades de padecer diabetes diagnosticada por un médico que las mujeres de la población en general. Los hombres provenientes de Bangladesh eran casi cuatro veces más propensos que los hombres de la población en general a padecer esta enfermedad.
- En 2004, la incidencia de la obesidad entre las mujeres negras africanas, negras del Caribe y pakistaníes fue mayor que entre la población general.
- Los gitanos y los nómadas tienen un estado de salud peor y un mayor porcentaje de síntomas de mala salud declarados por los pacientes que otros grupos. También se enfrentan a obstáculos considerables para acceder a los servicios de salud.
- Las encuestas a pacientes indican que es más probable que los pacientes de minorías étnicas, en comparación con los pacientes de raza blanca, informen de que no participan como les gustaría en las decisiones que afectan a su cuidado y tratamiento.
- En 2007, como en 2005 y 2006, las tasas de ingresos en instituciones psiquiátricas de los grupos de personas negras y mulatas fueron las más elevadas (tres o más veces superior a la media).

220. La estrategia del Departamento de Salud para atender a las necesidades de la comunidad negra y las minorías étnicas consiste en integrar las cuestiones de la igualdad racial en todos los aspectos de su labor, en particular el desarrollo de políticas, el Servicio Nacional de Salud y la prestación de servicios sociales, así como cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Este principio está claramente establecido en la Constitución del Servicio Nacional de Salud en Inglaterra, publicada el 21 de enero de 2009. Por lo tanto, el Departamento de Salud ha dejado claro que su objetivo es mejorar realmente la experiencia de las personas de raza negra y de minorías étnicas en relación con los servicios de salud.

221. El Gobierno reconoce que en muchos casos las comunidades étnicas minoritarias están desproporcionadamente afectadas por algunas enfermedades, y está abordando varias esferas de la desigualdad, por ejemplo, la incidencia de la diabetes entre los provenientes del Asia meridional (que puede ser hasta cinco veces más elevada que la de la población en general), así como los problemas de salud mental entre los gitanos y los nómadas.

222. Los chequeos desempeñan un papel decisivo en la reducción de la mortalidad y la morbilidad mediante la detección precoz y el tratamiento. El Gobierno ha encargado un proyecto en todo el Reino Unido para examinar su papel más detalladamente y elaborar recomendaciones sobre las medidas necesarias para promover un aumento de los chequeos en los grupos en los que estos se llevan a cabo en menor proporción. Los retos futuros incluyen asegurar un enfoque más firme en el cumplimiento de los derechos de igualdad racial y una serie de medidas para mejorar la realización y publicación de las evaluaciones de los efectos en la igualdad racial.

223. El Departamento de Salud se ha comprometido a que el Servicio Nacional de Salud preste un servicio integral, disponible para todos, que tenga en cuenta, si corresponde, el género, la raza, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la religión o las creencias. El Departamento se ha comprometido también a que el Servicio Nacional de Salud funcione como un empleador atractivo, que contrate, forme y retenga al personal sobre la base de su talento, entre todas las comunidades.

224. En el Servicio Nacional de Salud hay un conjunto de buenas prácticas en materia de igualdad, tanto con respecto a los pacientes como al personal. Sin embargo, somos conscientes de que es necesario que el Servicio Nacional de Salud funcione mejor y más homogéneamente, así como de la necesidad de mantener la vigilancia. Para apoyar que el Servicio Nacional de Salud mejore sus resultados en materia de igualdad, incluida la igualdad racial, en la Ley sobre la salud de 2009 se requiere que todas las organizaciones

del Servicio Nacional de Salud tengan debidamente en cuenta la Constitución del Servicio Nacional de Salud, que sitúa la igualdad como elemento central del Servicio. El Departamento ha creado el Consejo de igualdad y diversidad del Servicio Nacional de Salud, presidido por el director ejecutivo del Servicio Nacional de Salud, David Nicholson, para dirigir las cuestiones de igualdad en el Servicio, poniendo de relieve las mejores prácticas y asesorando en el desempeño en materia de igualdad a la Junta Administrativa del Departamento del Servicio Nacional de Salud.

225. El Departamento de Salud ayuda a que el Servicio Nacional de Salud comprenda y responda positivamente a sus responsabilidades en materia de igualdad, incluido el cumplimiento de la legislación sobre relaciones raciales, mediante el proceso del marco de garantía de las Autoridades Estratégicas de Salud, un conjunto de orientaciones sobre igualdad para las juntas y el personal del Servicio Nacional de Salud en general, y también demostrando las buenas prácticas por medio de iniciativas tales como Lograr la igualdad racial en la atención de salud mental, el programa Pacesetters y Race for Health. Por medio del Institute for Innovation and Improvement del Servicio Nacional de Salud, y programas como Breaking Through, el Departamento toma medidas positivas para asegurar que los miembros del personal de raza negra o de minorías étnicas tengan oportunidades equitativas de desarrollar sus carreras. En el programa Pacesetters del Departamento se están probando enfoques innovadores sobre igualdad, en todos sus aspectos, en el marco del Servicio Nacional de Salud. Incluye proyectos sobre cuestiones fundamentales para los pacientes y el personal de raza negra y de las minorías étnicas. Hay una línea de trabajo dirigida a mejorar el estado de salud de los gitanos y los nómadas, ya que en el estudio encargado por el Departamento y publicado en 2004 se confirmó que era la que estaba en peor situación de todas las comunidades desfavorecidas de Inglaterra. Los resultados de todos los proyectos Pacesetters comenzarán a extenderse ampliamente en el Servicio Nacional de Salud en 2010.

226. El Departamento de Salud apoyará plenamente la futura Ley de igualdad, actualmente en trámite parlamentario, lo que fortalecerá aún más la legislación vigente, y colaborará con todas las organizaciones del Servicio Nacional de Salud para ayudarlas a cumplir la ley cuando entre en vigor.

b) *La salud en Escocia*

227. Las Direcciones de salud del Gobierno de Escocia han establecido diversos programas para asegurar que se satisfacen las necesidades en materia de salud y bienestar de las comunidades de minorías étnicas en Escocia. Se basan en nuestro bien establecido enfoque de Justicia para Todos (*Fair for All*) del Servicio Nacional de Salud, mediante el que se pretende entender las necesidades de las diferentes comunidades, eliminar la discriminación en el Servicio Nacional de Salud, reducir la desigualdad, proteger los derechos humanos y establecer buenas relaciones, rompiendo las barreras que pueden impedir que las personas accedan a la atención y los servicios que necesitan. El objetivo es combatir las desigualdades mediante el reconocimiento y la valoración de la diversidad, la promoción de un enfoque centrado en los pacientes y la participación de las personas en el diseño y la prestación de asistencia sanitaria.

228. Se dispone de orientación para ayudar al personal a comprender y cumplir sus obligaciones conforme a la legislación sobre relaciones raciales y, recientemente, existen parámetros de referencia para evaluar los progresos en relación con esa orientación. Se ha creado una nueva Dirección de igualdad y planificación en el Servicio Nacional de Salud de Escocia, para unificar esta labor y constituir el centro de apoyo, asesoramiento y experiencia del Servicio Nacional de Salud de Escocia en materia de diversidad y de acceso a las comunidades excluidas.

229. Las personas de las comunidades étnicas minoritarias son importantes usuarios de los servicios del Servicio Nacional de Salud, y escuchar sus opiniones y responder a ellas es un mecanismo fundamental para mejorar el desempeño. La supervisión de esas mejoras será esencial para "Better Together", el programa escocés sobre la experiencia de los pacientes, que desglosará la amplia encuesta sobre la experiencia de los pacientes según su origen étnico.

230. Está en marcha un examen de los datos sobre las necesidades sanitarias, que incluye el origen étnico, así como otros datos relacionados con la igualdad, que se publicará en 2010. Esto incluirá un plan de acción con metas para subsanar las deficiencias de información identificadas, lo que permitirá elaborar la base de información sobre las desigualdades, las diferentes experiencias y las condiciones específicas de los distintos grupos. Ha sido necesario que las juntas del Servicio Nacional de Salud elaborasen planes de acción para demostrar la manera en que iban a perfeccionar la recogida de datos sobre el origen étnico de los pacientes. Estas recomendaciones contribuirán a saber qué tipo de personas son, incluidas las distintas minorías étnicas, y si tienen necesidades o problemas de salud diferentes.

231. Desde 2006, también se ha ejecutado un programa dedicado a la igualdad racial, la salud mental y el bienestar, en el marco del Servicio Nacional de Salud de Escocia, como parte de nuestro enfoque de Justicia para Todos.

232. No debe haber barreras para acceder o recibir servicios de salud. El Servicio Nacional de Salud de Escocia reconoce a los gitanos y los nómadas como un grupo étnico que tiene derecho a los mismos servicios de atención de la salud que la población "establecida". El Centro nacional de recursos para la salud de las minorías étnicas, y actualmente la Dirección de igualdad y planificación del Servicio Nacional de Salud de Escocia, han realizado un programa de trabajo para garantizar que los servicios locales reciban apoyo para satisfacer las necesidades específicas de los gitanos y los nómadas, que incluye la elaboración de un historial médico que los pacientes pueden llevar consigo.

233. El Centro nacional de recursos para la salud de las minorías étnicas llevó a cabo una evaluación sistemática de todos los Consejos y Juntas de salud para evaluar la prestación de servicios culturalmente apropiados, así como para determinar los problemas de salud específicos que padecen los gitanos y los nómadas.

234. Como resultado de la evaluación, el Gobierno de Escocia fundó el Centro nacional de recursos para la salud de las minorías étnicas, dirigido a la comunidad gitana y la nómada, para realizar historiales médicos de los pacientes, que ellos pueden llevar consigo, reconociendo sus estilos de vida y las dificultades con las que tropiezan para acceder a los servicios de salud. También se ha creado un "Registro personal de la salud del niño" (el libro rojo) para los niños gitanos y nómadas, a fin de mejorar la continuidad de la atención.

235. La salud está intrínsecamente relacionada con el alojamiento, la ubicación y las condiciones de los lugares elegidos por los nómadas, la imposibilidad de seguir un tratamiento cuando se ven obligados a trasladarse, una atención no continuada, una utilización escasa de la medicina preventiva, y la falta de historiales médicos, lo que da lugar a retrasos en el diagnóstico y el tratamiento. Los historiales médicos que los pacientes pueden llevar consigo se han creado para resolver este problema.

236. Se considera que las necesidades de las comunidades gitanas y nómadas forman parte explícitamente de las demás medidas sobre igualdad que se describen en otras partes de este informe.

c) *La salud en Irlanda del Norte*

237. En Irlanda del Norte, el Departamento de Salud, Servicios Sociales y Servicios Públicos reconoce las dificultades idiomáticas con las que tropiezan las personas de raza negra y de las minorías étnicas. En 2004 se puso en marcha el Servicio de interpretación para la salud y la atención social de Irlanda del Norte. Este servicio se añade a muchos otros servicios de interpretación que se prestan por medio de otros proveedores. Como complemento, el Departamento y sus organismos asociados elaboraron un folleto informativo titulado "Salud y asistencia social en Irlanda del Norte". Este folleto está disponible en diferentes idiomas y ofrece a los trabajadores migrantes y a las comunidades étnicas minoritarias información básica sobre el sistema de salud y asistencia social y la manera de acceder a él.

238. El Departamento, junto con la Comisión de Igualdad, están elaborando una segunda edición de la publicación Igualdad racial en materia de salud: una guía de buenas prácticas, de 2003. Esta guía se elaboró para ayudar a garantizar que los servicios prestados satisficieran las necesidades de todos los sectores de la comunidad, incluidos los procedentes de minorías étnicas y nómadas. La guía se basará en una amplia gama de iniciativas y medidas que se han elaborado y completado por parte de los organismos locales de salud y atención social en Irlanda del Norte.

3. Educación

a) *El nivel educativo*

239. Algunos grupos de raza negra y de las minorías étnicas tienen más probabilidades de estar en desventaja, de forma desproporcionada, y en promedio obtienen peores resultados escolares. El Gobierno se ha comprometido a elevar el nivel de rendimiento de todos los niños en todas las etapas de su educación. En el pasado se han financiado iniciativas específicas, gestionadas por las estrategias nacionales, dirigidas a grupos étnicos minoritarios específicos. Todas ellas se llevaron a cabo en colaboración con las autoridades locales y las escuelas, con objeto de aumentar el nivel de esos alumnos. Muchos de estos programas se han generalizado, y los materiales elaborados como resultado de ellos están universalmente a disposición de todas las escuelas.

240. Las medidas destinadas a reducir las diferencias de rendimiento seguirán siendo prioritarias hasta que esas diferencias desaparezcan. Nuestras intervenciones se centrarán en el sistema de enseñanza en su conjunto, la capacidad docente, y el desarrollo y la difusión de las buenas prácticas. Este planteamiento se ve reforzado por los resultados previstos en el marco del Plan para la infancia, que aboga por un enfoque personalizado del aprendizaje.

241. Hechos y cifras en materia de educación:

- En 2009, alrededor del 24,5% de los alumnos de las escuelas primarias subvencionadas y aproximadamente el 20,6% de los de las escuelas secundarias provenían de una minoría étnica.
- El rendimiento de los alumnos negros y de otras minorías étnicas ha mejorado aún más rápido que el resto de la cohorte en cada uno de los últimos cinco años.
- Resultados de los alumnos negros en la Etapa Básica 1 (esto es, entre 5 y 7 años de edad): los porcentajes de alumnos negros que alcanzaron el nivel previsto en 2009 en la Etapa Básica 1 fueron el 81,8% en lectura, el 76,9% en escritura, el 84,7% en matemáticas y el 83,1% en ciencias. En comparación con 2006, esto representó un aumento en el rendimiento de 2,9 puntos porcentuales en lectura, de 2,4 puntos porcentuales en escritura, de 0,4 puntos porcentuales en matemáticas, y de 1,4

puntos porcentuales en ciencias. (Primera publicación estadística, 8 de diciembre de 2009).

- La brecha en el rendimiento entre los alumnos negros y el conjunto de alumnos en 2009, en lo que respecta a las asignaturas correspondientes a la Etapa Básica 1, se situó en 2,6 puntos porcentuales en lectura, 4 puntos porcentuales en escritura, 4,8 puntos porcentuales en matemáticas, y 5,8 puntos porcentuales en ciencias. En comparación con 2006, hubo una disminución de 2,8 puntos porcentuales en la brecha de lectura, de 2,7 puntos porcentuales en escritura, de 1,1 puntos porcentuales en matemáticas y de 1,6 puntos porcentuales en ciencias. (Primera publicación estadística, 8 de diciembre de 2009).
- Rendimiento de los alumnos negros en la Etapa Básica 2 (esto es, entre 7 y 11 años de edad): los porcentajes de alumnos negros que alcanzaron el nivel previsto en 2009 en la Etapa Básica 2 fueron el 74,3% en inglés, el 71,2% en matemáticas, el 82,1% en ciencias y el 64% en inglés y matemáticas combinadamente. Esto representa una mejora desde 2006 de 1,9 puntos porcentuales en inglés, 8,1 puntos porcentuales en matemáticas, 4,6 puntos porcentuales en ciencias, y 6,5 puntos porcentuales en inglés y matemáticas combinadamente. En inglés, una brecha que se cerró en 2008 ha aumentado en 1 punto porcentual. Esa disminución en el rendimiento refleja el panorama nacional. (Primera publicación estadística, 19 de noviembre de 2009).
- La brecha en el rendimiento de los alumnos negros en comparación con el conjunto de alumnos es, en inglés, de 5,4 puntos porcentuales, en matemáticas, de 7,4 puntos porcentuales, en ciencias, de 5,9 puntos porcentuales, y en inglés y matemáticas combinadamente, de 7,8 puntos porcentuales. Desde 2006, la brecha entre los alumnos negros y el conjunto de alumnos se ha reducido en 1,1 puntos porcentuales en inglés, 4,9 puntos porcentuales en matemáticas, 3 puntos porcentuales en ciencias y 4,2 puntos porcentuales en inglés y matemáticas combinadamente. (Primera publicación estadística, 19 de noviembre de 2009).
- Rendimiento de los alumnos de origen mulato en la Etapa Básica 2: los porcentajes de alumnos mulatos del Caribe que alcanzaron el nivel previsto en 2009 en la Etapa Básica 2 fueron el 78,5% en inglés, el 74,8% en matemáticas, el 87,4% en ciencias y el 68,1% en inglés y matemáticas combinadamente. En comparación con el conjunto de alumnos, esto representa una reducción de las diferencias desde 2006 de 0,3 puntos porcentuales en inglés, de 1 punto porcentual en matemáticas, de 0,7 puntos porcentuales en ciencias y de 0,5 puntos porcentuales en inglés y matemáticas combinadamente. (Primera publicación estadística, 2008).
- Los porcentajes de alumnos mulatos africanos que alcanzaron el nivel previsto en 2009 en la Etapa Básica 2 fueron el 81,6% en inglés, el 76,7% en matemáticas, el 88,3% en ciencias, y el 71,4% en inglés y matemáticas combinadamente. Esto representa un aumento en el rendimiento desde 2006 de 0,8 puntos porcentuales en inglés, 1,7 puntos porcentuales en matemáticas, 1,9 puntos porcentuales en ciencias, y 1,6 puntos porcentuales en inglés y matemáticas combinadamente. (Primera publicación estadística, 19 de noviembre de 2009).
- Con la excepción del pequeño grupo de alumnos gitanos/romaníes y nómadas irlandeses, que no es fiable estadísticamente, la proporción de todos los demás grupos de alumnos pertenecientes a minorías étnicas que alcanzó el equivalente de cinco o más calificativos de A* a C en el marco del GCSE ha aumentado significativamente en los últimos cuatro años (2006-2009): entre los alumnos de origen asiático aumentó en 7,3 puntos porcentuales, entre los de raza mixta en 8,7 puntos porcentuales y entre los de raza negra en 11 puntos porcentuales. En

comparación, el rendimiento de los alumnos de raza blanca aumentó en 6,5 puntos porcentuales, lo que significa que la brecha entre las minorías étnicas con un rendimiento menor al previsto y el resto de la cohorte se redujo significativamente durante el período comprendido entre 2006 y 2009. Los alumnos chinos siguen obteniendo resultados mucho mejores que cualquier otro grupo: el 72% ha obtenido cinco GCSE de buen nivel (incluyendo inglés y matemáticas) en 2009, en comparación con el promedio nacional, que es del 50,9%. Los alumnos de origen indio también superan al conjunto de la cohorte, y los alumnos de Bangladesh, que estaban muy rezagados hace unos años, tienen en la actualidad un rendimiento cercano al de la media nacional. Las diferencias que perduran en el caso de los pakistaníes, los negros y otros alumnos están disminuyendo, y son más reducidas que las brechas en materia de género o de pobreza. (Primera publicación estadística, 15 de diciembre de 2009).

- En el caso de los alumnos negros del Caribe, la tendencia ha sido especialmente alentadora, ya que la brecha en el rendimiento disminuye. El rendimiento de este grupo aumentó en 9,9 puntos porcentuales, pasando del 29,5% en 2006 al 39,4% en 2009. El rendimiento de los alumnos negros africanos aumentó en 10,8 puntos porcentuales, pasando del 37,6% en 2006 al 48,4% en 2009.
- A los alumnos de Bangladesh les faltan actualmente 2,5 puntos porcentuales para cerrar la brecha con la media de la cohorte, ya que el porcentaje que ha alcanzado este umbral ha aumentado en 9,4 puntos porcentuales, pasando del 39% en 2006 al 48,4% en 2009.
- En 2009, solo el 10,4% de los alumnos de origen nómada irlandés y el 9,8% de los alumnos gitanos/romaníes consiguió cinco o más calificativos de A* a C (incluyendo inglés y matemáticas) en el marco del GCSE, a pesar de que el número de alumnos de estos dos grupos es muy reducido. (Primera publicación estadística, 15 de diciembre de 2009).
- La proporción de maestros pertenecientes a minorías étnicas ha aumentado del 9,4% en 2004 al 11,3% en 2009 (esto incluye a todas las minorías étnicas, excepto los blancos británicos). Esta tendencia concuerda en general con las últimas cifras del Organismo de formación y perfeccionamiento para las escuelas, que muestran un aumento del porcentaje de estudiantes de magisterio de raza negra o de una minoría étnica, que ha pasado de un 6% en 1999-2000 a un 12% en 2008-2009. (Primera publicación estadística, 2008).

242. Las autoridades locales reciben un subsidio para mejorar el rendimiento de las minorías étnicas, destinado específicamente a apoyar las necesidades de los alumnos de raza negra y de minorías étnicas, así como de los alumnos que no tienen el inglés como lengua materna. El subsidio para mejorar el rendimiento de las minorías étnicas correspondiente al ejercicio económico 2009-2010 asciende a 194 millones de libras, y se prevé que aumente hasta 204 millones de libras en 2010-2011.

b) El nivel educativo en Escocia

243. Todas las autoridades educativas en Escocia tienen que elaborar y mantener una política de igualdad racial actualizada que evidencie lo que están haciendo para eliminar la discriminación racial, promover la igualdad de oportunidades y fomentar las buenas relaciones raciales.

244. En <http://www.ltscotland.org.uk/raceequality/index.asp> se ofrece orientación sobre las medidas de igualdad racial, así como otros materiales de lucha contra el racismo para las escuelas y las autoridades educativas.

245. En el Programa de estudios para el logro de la excelencia, el programa del Gobierno de Escocia para mejorar los resultados educativos, se sitúa al alumno como elemento central del plan de estudios, independientemente de su origen social, económico o étnico. Junto con el marco de Getting it Right for Every Child, proporciona un conjunto personalizado y coherente de aprendizaje y apoyo a todo joven, garantizando que los jóvenes cuenten con el apoyo que les permita obtener lo máximo posible de las oportunidades disponibles.

246. El Programa de estudios para el logro de la excelencia consiste en transformar las oportunidades en la vida ofreciendo a los jóvenes la posibilidad de desarrollar capacidades para el aprendizaje, la vida y el trabajo. Todos los niños y jóvenes deben beneficiarse de un sistema educativo que sea atractivo, apropiado, adaptado a sus necesidades, y que los prepare lo mejor posible para su vida futura.

247. El Programa de estudios para el logro de la excelencia debería dar lugar a una mejora de la calidad del aprendizaje y de la enseñanza, así como a un aumento del rendimiento y los logros de todos los niños y jóvenes, independientemente de su origen étnico.

248. El Programa de estudios para el logro de la excelencia, que se empezó a introducir en las escuelas de Escocia en agosto de 2009, con una aplicación plena en agosto de 2010, prepara a los niños y jóvenes para los retos de la vida del siglo XXI. El nuevo plan de estudios abarca la ética y la vida de la escuela como una comunidad, cuyo punto de partida es un clima de respeto y confianza basado en valores compartidos. Las experiencias y los resultados obtenidos en varios ámbitos de los programas de estudios, incluidos la educación religiosa y moral, la salud y el bienestar y los estudios sociales, brindan la oportunidad a todos los niños y jóvenes de desarrollar el respeto por los demás y la comprensión de las creencias, culturas y prácticas diferentes de las suyas.

c) *El nivel educativo en Gales*

249. El Gobierno de la Asamblea de Gales reconoce que los niños solicitantes de asilo y refugiados son en ante todo niños que, debido a sus circunstancias, se encuentran entre los niños más vulnerables de Gales. El Gobierno de la Asamblea de Gales se ha comprometido con los principios de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, en la que se basa toda nuestra labor en relación con los niños. Esto incluye un compromiso de intenciones con el artículo 22, que requiere que esos niños reciban la debida protección y asistencia humanitaria en el ejercicio de sus derechos en virtud de la Convención.

250. El Gobierno de la Asamblea de Gales ha proporcionado financiación a las autoridades educativas locales para apoyar la integración de los refugiados en las escuelas. También se promoverá un enfoque escolar integral de educación inclusiva mediante nuevas orientaciones sobre los principios de rendimiento de las minorías étnicas y apoyo didáctico sobre buenas prácticas.

251. Se reconocen las necesidades educativas especiales de los niños solicitantes de asilo, y se otorga una considerable financiación a las autoridades educativas locales para compensar los costes adicionales necesarios para este grupo de alumnos. La financiación proviene del subsidio para mejorar el rendimiento de las minorías étnicas del Gobierno de la Asamblea de Gales.

252. El objetivo del subsidio para mejorar el rendimiento de las minorías étnicas consiste en: mejorar las oportunidades educativas de todos los estudiantes de minorías étnicas, en particular las de los que no tienen el inglés como lengua materna; prestar a los alumnos solicitantes de asilo el apoyo especial que necesitan; y mejorar el nivel general de rendimiento de los alumnos de minorías étnicas. El nivel actual de de financiación asciende a 9,6 millones de libras en 2009-2010, lo que supone un aumento 500.000 libras en

comparación con 2008-2009. La subvención está disponible para alumnos desde los 3 hasta los 18 años de edad y pueden obtenerlas las 22 autoridades educativas locales.

253. En 2009, el Gobierno de la Asamblea de Gales acordó la publicación de una Guía del nuevo modelo de prestación de servicios de protección a los niños y los jóvenes. Es una guía de consulta que introduce el nuevo modelo de prestación de servicios de protección a los niños y los jóvenes del Gobierno de la Asamblea de Gales. Se establecen el propósito del modelo y los medios necesarios para preparar la aplicación de las medidas, los reglamentos y las orientaciones nuevos, que entrarán en vigor en 2010, lo que reforzará el marco jurídico necesario para aplicar el modelo.

254. En Gales existe una amplia gama de proveedores de educación formal e informal que imparten educación para adultos: instituciones de educación superior, de educación permanente de adultos, organizaciones del sector del voluntariado y comunitarias, y el aprendizaje en el lugar de trabajo.

255. En 2006-2007, en el ámbito de la educación permanente de adultos, la educación de adultos comunitaria y el aprendizaje en el lugar de trabajo en su conjunto, aproximadamente el 3,6% de los alumnos eran de origen negro, asiático, mixto o de otro grupo étnico. El porcentaje de participación de los alumnos de minorías étnicas negras refleja en parte el hecho de que constituyen una minoría muy pequeña de la población en general. La comunidad negra y de minorías étnicas representa aproximadamente el 2,1% de la población total de Gales. En general, las comunidades blancas son preponderantes, en cifras brutas; sin embargo, como porcentaje de la población, hay menos personas blancas que reciben enseñanza en comparación con otras comunidades étnicas.

256. En colaboración con el Instituto nacional de educación permanente de adultos Dysgu Cymru, el Gobierno de la Asamblea de Gales ha apoyado la red de educadores y mentores de adultos negros, con el objetivo de promover la igualdad y la diversidad en la educación de adultos.

257. En marzo de 2008, el Gobierno de la Asamblea de Gales publicó un manual que proporciona asesoramiento y orientación a los profesionales y directores del sector de la educación para mayores de 16 años en Gales. El manual tiene por objeto ayudar a los administradores de los planes de estudios, profesores y tutores a reflexionar sobre la manera de trabajar más eficazmente con los alumnos adultos de raza negra y de grupos étnicos minoritarios, e incluye ejemplos que han logrado buenos resultados con respecto a atraer, retener y hacer avanzar a esos estudiantes.

d) *El nivel educativo en Irlanda del Norte*

258. El Departamento de Educación de Irlanda del Norte puso en marcha su política de "Cada escuela, una buena escuela: apoyo a los alumnos recién llegados" el 1º de abril de 2009. Su propósito es permitir que los alumnos recién llegados se sientan acogidos y participen plenamente en el plan de estudios y en la vida escolar.

259. Se creó el Servicio de integración y diversidad para fortalecer y mejorar el apoyo a los niños y jóvenes recién llegados y a sus padres, que desarrolla su labor sobre todo por medio de las escuelas. En enero de 2008, se asignaron coordinadores en materia de diversidad, contratados por el nuevo servicio, a distintos grupos de escuelas para prestar apoyo y asesoramiento al personal docente. El Servicio brinda apoyo mediante servicios de traducción e interpretación, formación en el lugar de trabajo, un programa de formación intensiva basado en su Manual de diversidad para las escuelas primarias y un sitio web multilingüe para ayudar a los padres recién llegados.

260. Además, el Servicio de integración y diversidad se centrará en: la elaboración de un nuevo manual para las escuelas posprimarias; la sensibilización intercultural; la elaboración

y publicación de textos bilingües; la relación entre el hogar, la escuela y la comunidad; y el desarrollo del Portfolio Europeo de las Lenguas para escuelas primarias y posprimarias.

261. El Departamento de Educación ha proporcionado 1.200.000 libras al Servicio de integración y diversidad para la prestación de servicios en 2009-2010. El Departamento de Educación brinda financiación a las escuelas por medio de la fórmula común de financiación, establecida en 1.010 libras por alumno recién llegado.

4. Reducir las diferencias en las exclusiones de las escuelas

a) Reducir las exclusiones en Inglaterra

262. La exclusión desproporcionada de alumnos de raza negra de la escuela (la brecha en materia de exclusiones) constituye un problema importante para las comunidades de raza negra y, a principios de 2006, el Departamento de Educación y Formación Profesional encargó un examen prioritario para analizar la cuestión en profundidad. Tras ese examen, se introdujeron medidas específicas con el objetivo de reducir el nivel desproporcionado de exclusiones. Las medidas incluyen las siguientes cuestiones:

a) colaborar con determinadas autoridades locales y escuelas que tienen un elevado porcentaje de alumnos negros y mulatos del Caribe y ayudarlas a desempeñar una función decisiva en la puesta en marcha de intervenciones adecuadas; y

b) elaborar orientaciones y materiales prácticos eficaces sobre las exclusiones y asegurar que estén a disposición de las escuelas primarias y secundarias.

263. Actualmente esos materiales se han ultimado y se harán llegar a los asesores regionales sobre estrategias nacionales en febrero de 2009. Sobre la base de esos materiales, los asesores trabajarán con las autoridades locales y un miembro del equipo directivo de las escuelas donde los datos sugieran que hay exclusiones desproporcionadas de alumnos de raza negra y mulatos del Caribe. Supervisaremos la repercusión de los materiales y el enfoque por medio de los datos que se publican anualmente y de la información de los resultados de las estrategias nacionales.

b) Reducir las exclusiones en Escocia

264. El Gobierno de Escocia supervisa las pautas de exclusión escolar a nivel nacional, lo que incluye datos sobre el origen étnico de los alumnos excluidos. En general, en Escocia, los alumnos de minorías étnicas no tienen una tasa desproporcionadamente alta de exclusiones de las escuelas, con la excepción de los alumnos de origen negro del Caribe (aunque en 2007-2008 solo fueron expulsados 7 alumnos).

265. El Gobierno de Escocia tiene la firme voluntad de garantizar que todos los alumnos se integren, se comprometan y participen en su aprendizaje, y que saquen el máximo provecho de sus oportunidades educativas. Estamos revisando las directrices nacionales sobre exclusiones escolares, que proporcionarán orientación a las escuelas y las autoridades en materia de prevención y tratamiento de las exclusiones de la escuela. A principios de 2010 se publicará para su consulta un proyecto de directriz.

c) La lucha contra la intimidación racista

266. Las escuelas tienen la obligación legal de establecer medidas para promover el buen comportamiento y el respeto por los demás, y evitar toda forma de intimidación, incluida la intimidación racista. En 2006, el Departamento de la Infancia, la Escuela y la Familia publicó orientaciones detalladas para las escuelas sobre la manera de prevenir y combatir la intimidación racista. Por ejemplo, en las orientaciones tituladas Safe and Learn y Bullying Around Race, Religion and Culture, se aconseja a las escuelas registrar todos los incidentes

de intimidación racista, y comunicar esa información a sus autoridades locales por medio del consejo escolar. El Departamento de la Infancia, la Escuela y la Familia también ha anunciado recientemente que prevé introducir una nueva obligación legal de que los centros registren todos los incidentes de intimidación entre los alumnos. El Departamento tiene la intención de celebrar consultas sobre esta cuestión en los próximos meses y consultará específicamente sobre si las escuelas deberían estar obligadas a registrar los incidentes de intimidación racista.

d) *La lucha contra la intimidación racista en Escocia*

267. El Gobierno de Escocia considera que la intimidación de cualquier tipo es inaceptable, independientemente de la motivación, y debe combatirse rápidamente allí donde surja. En Escocia, se ha establecido el servicio nacional contra la intimidación Respectme, para prestar apoyo a las escuelas, las autoridades y las comunidades a fin de prevenir y combatir eficazmente la intimidación. El servicio brinda asesoramiento, información y capacitación a los que trabajan directamente con niños y jóvenes a fin de mejorar la prevención y la lucha contra la intimidación de todo tipo. La labor del servicio pretende sensibilizar sobre todos los tipos de intimidación y mejorar las políticas y prácticas por medio de la formación general y específica, adaptada a las necesidades de las distintas organizaciones.

e) *La lucha contra la intimidación racista en Irlanda del Norte*

268. El Departamento de Educación financia el Foro de lucha contra la intimidación (establecido en 2005), que ayuda a las escuelas y las organizaciones que trabajan con los jóvenes a desarrollar estrategias adecuadas para prevenir y combatir los comportamientos intimidatorios.

269. La Semana de lucha contra la intimidación de 2008 (17 a 21 de noviembre) incluyó un tema sobre la forma de combatir el miedo a sufrir intimidación en una escuela nueva, que es un tema particularmente pertinente en el caso de los alumnos recién llegados. Las actividades incluyeron la entrega de un conjunto de recursos contra la intimidación para las escuelas y un concurso de cuentos cortos en torno al tema destinado a los alumnos.

270. El tema de la Semana de lucha contra la intimidación de 2007 fue "La intimidación por motivos de raza, religión y cultura", y el Foro elaboró material didáctico para las escuelas, en el que se describían actividades para hacer que los niños y los jóvenes debatan y reflexionen sobre esta cuestión.

271. El Foro tiene una serie de grupos de trabajo que se dedican a cuestiones concretas, una de las cuales es la intimidación racista. Ese grupo ha elaborado el contenido de la página web del Foro, que incluye recursos para las escuelas destinados a promover la diversidad cultural y la integración, a fin de prevenir la intimidación por motivos de raza, religión y cultura. También elaboraron un folleto titulado "¿Qué es la intimidación por motivos de raza, religión y cultura?", que proporciona asesoramiento y orientación a los padres y cuidadores.

272. La lucha contra la intimidación por medio del plan de estudios también puede ayudar cuando se trata de crear un entorno en el que se respete y celebre la diversidad y la integración: reconocer la diferencia en cualquier forma en la que se dé. En el plan de estudios revisado figura una nueva asignatura obligatoria titulada Desarrollo personal y comprensión mutua. Esta asignatura se desglosa en una serie de temas, como posibilitar que los alumnos desarrollen el conocimiento, la comprensión y las habilidades con respecto a los sentimientos y las emociones, propios y ajenos; todos los temas incluyen elementos que permiten tratar la intimidación en la escuela y en la comunidad en general.

273. La introducción gradual del plan de estudios revisado comenzó en septiembre de 2007 y se aplicará a todos los alumnos de entre 1 y 12 años de edad en septiembre de 2009.

274. El plan de estudios revisado incluye una nueva asignatura de ciudadanía, en la que los alumnos estudian la diversidad, la inclusión, la igualdad y las causas de los prejuicios y el racismo, e investigan sobre las situaciones locales e internacionales en las que los derechos humanos han sido gravemente vulnerados y sobre los principios fundamentales de derechos humanos, así como sobre las formas de promover mejores relaciones en la comunidad y el respeto por los demás. Al mismo ritmo que la aplicación gradual del plan de estudios, se proporciona material de formación y de orientación del profesorado para facilitar la introducción del plan de estudios revisado, incluida la asignatura de ciudadanía.

275. El Consejo de Planes de Estudio, Exámenes y Evaluaciones ha establecido un grupo de trabajo interreligioso para elaborar un nuevo recurso, "Reconciliation", para prestar apoyo a la enseñanza de la educación religiosa en la Etapa Básica 3, que trata el tema de los prejuicios y la promoción de la inclusión. Está previsto elaborar un recurso equivalente y apropiado para la edad, destinado a los alumnos de enseñanza primaria.

276. Además, el plan de estudios revisado permite que en las escuelas se estudie el Holocausto y otros temas conexos. Como parte del evento conmemorativo del Holocausto, en 2006, el grupo interdepartamental de historia de la Junta de Educación y Bibliotecas 5 elaboró un material didáctico sobre el Holocausto para las escuelas posprimarias.

277. En la Etapa Básica 2 los alumnos pueden estudiar temas tales como los derechos humanos y la responsabilidad social, la forma en que ellos y los demás interactúan en el mundo, las causas de los conflictos, y las respuestas apropiadas. En la Etapa Básica 3, el contenido mínimo obligatorio de historia requiere que se posibilite que los alumnos investiguen sobre las repercusiones de los acontecimientos importantes del siglo XX en el mundo, y estudien temas críticos de la historia o personajes históricos que se han comportado de forma ética o no ética.

278. El Departamento de Educación está revisando actualmente su política de relaciones comunitarias, y se abordarán las necesidades de los alumnos en la sociedad actual, así como la manera de dotarlos de habilidades para comprender y respetar los derechos, la igualdad y la diversidad de todos sin discriminación.

5. Empleo

279. Los principales objetivos del Gobierno son avanzar hacia una tasa de empleo del 80% y reducir, para posteriormente eliminar, la pobreza infantil. Hay pruebas abrumadoras de que el empleo es beneficioso para la salud y el bienestar de las personas, así como para la sociedad. En el libro blanco sobre la reforma del sistema de seguridad social *Mejorar las expectativas y aumentar el apoyo: la reforma del sistema de seguridad social para el futuro* se expone el modo en que el Gobierno prevé llevar adelante sus propuestas como parte de su concepción de un Estado de bienestar personalizado, donde un apoyo mayor se corresponda con mejores expectativas para todos. Esto se ha llevado adelante mediante la Ley de reforma del sistema de bienestar social de 2009. En el libro blanco de diciembre de 2009 *Conseguir la recuperación de Gran Bretaña* también se establece la forma en la que el Gobierno prevé responder a la crisis económica. Se ha logrado mucho, pero para seguir avanzando también es necesaria una transformación en la forma en que el Gobierno presta apoyo a las personas para ayudarlas a retomar el empleo y a progresar por medio del trabajo.

280. En particular, el Gobierno seguirá desplegando esfuerzos para subsanar el desequilibrio en el mercado laboral entre las personas de minorías étnicas y la población en general. La brecha entre la tasa de empleo de la población de minorías étnicas y la población total se ha reducido de alrededor de 19 puntos porcentuales en 1996 a

aproximadamente 14 puntos porcentuales en 2009. Sin embargo, somos conscientes de que queda mucho por hacer para reducir aún más esa brecha. También tenemos que comprender mejor los aspectos de la brecha en términos de género, edad, grupos particulares y determinadas localidades, incluida la consideración de que la brecha global se queda en 10,8 puntos porcentuales si no se incluye a quienes estudian a tiempo completo, ya que el perfil de edad más joven de muchos grupos étnicos minoritarios y una tendencia a que haya más personas estudiando a tiempo completo modifica el panorama considerablemente.

281. Históricamente, en las recesiones las perspectivas de empleo de las minorías étnicas se vieron severamente afectadas. A principios de la década de 1990, la brecha en la tasa de empleo aumentó en 5 puntos porcentuales y tardó varios años en recuperarse. Pero no podemos predecir las repercusiones de la recesión actual. Partimos de una situación diferente y no hay ninguna razón por la que la recesión actual se tenga que parecer a la última. Debemos continuar mejorando nuestros sistemas actuales.

282. El Departamento de Empleo y Jubilaciones tiene un acuerdo de la administración pública que fija un indicador para mejorar la tasa de empleo entre las personas de minorías étnicas y reducir notablemente la diferencia entre la tasa de empleo global y la de las minorías étnicas. El Departamento de Empleo y Jubilaciones tiene tres prioridades estratégicas para conseguir ese objetivo:

- Combatir la discriminación y promover la igualdad;
- Realizar intervenciones locales y específicas eficaces;
- Garantizar Jobcentre Plus y las principales políticas que fomentan el paso del seguro de desempleo al empleo, así como desarrollar programas para las minorías étnicas.

283. Hechos y cifras en materia de empleo:

- La brecha entre la tasa de empleo de la población de minorías étnicas y la población total disminuyó de alrededor de 19 puntos porcentuales en 1996 a aproximadamente 14 puntos porcentuales en 2009.
- En 2009, la tasa de empleo entre los hombres indios (76%) era muy similar a la de los hombres blancos (77%).
- En 2009, la tasa de empleo de las mujeres negras del Caribe y las indias seguía siendo relativamente alta (65% y 63%, respectivamente), y el nivel de inactividad económica era bajo (24% y 31%, respectivamente).
- La proporción de personas que viven en hogares de bajos ingresos disminuyó en todos los grupos étnicos entre 1994-1997 y 2004-2007.
- El porcentaje de personas del Pakistán y Bangladesh que viven en hogares de bajos ingresos (antes de deducir los gastos de vivienda) disminuyó del 73% en 1994-1997 al 55% en 2004-2007.
- La proporción de niños que viven en hogares de bajos ingresos (tras deducir los gastos de vivienda) se redujo en todos los grupos étnicos entre 1994-1997 y 2004-2007. La disminución más acusada se dio entre los niños del Pakistán y Bangladesh (hasta 18 puntos porcentuales).

Es necesario continuar mejorando en determinadas esferas:

- En 2009, la tasa de empleo de los hombres negros africanos (62%) y pakistaníes (63%) fue relativamente baja. Al excluir a los que estudian a tiempo completo, los hombres negros del Caribe obtienen una tasa baja, similar a la de los dos grupos anteriores.

- En 2009, los hombres de minorías étnicas tenían muchas más probabilidades que los hombres blancos de estar desempleados (15% y 9%, respectivamente).
- En 2009, las tasas de desempleo más elevadas entre los hombres correspondían a las del grupo negro del Caribe (23%).
- El nivel de inactividad económica, excluyendo a aquellos que estudian a tiempo completo, fue más elevado entre los varones de los grupos de Bangladesh (17%) y el Pakistán (16%).

Con respecto a las mujeres:

- Las mujeres de Bangladesh y el Pakistán tenían la tasa de empleo más baja (ambas el 27%) y el mayor nivel de inactividad económica (66% y 65%, respectivamente).
- La brecha de empleo entre las mujeres del Pakistán y Bangladesh y las mujeres blancas ha variado muy poco desde 1970.
- En 2009, la tasa de desempleo más elevada era la de las mujeres negras africanas (26%) y pakistaníes (24%), en comparación con una tasa de desempleo del 6% entre las mujeres blancas. Estas desigualdades con respecto al mercado de trabajo tienen repercusiones más amplias:
- Sobre la base del promedio móvil de tres años hasta 2006-2007, antes de deducir los gastos de vivienda, el 50% de la población del Pakistán y Bangladesh, el 26% de la población negra, y el 23% de la población india vivían en hogares con ingresos bajos, en comparación con el 16% de la población blanca.
- En 2007-2008, entre las personas de grupos étnicos minoritarios que habían sido rechazadas para ocupar un puesto de trabajo en los cinco años anteriores, la razón especificada más frecuente había sido la raza (un 21%).
- En 2007-2008, entre las personas que habían sido rechazadas para ocupar un puesto de trabajo en los cinco años anteriores, las personas negras tenían más probabilidades que las de otros grupos étnicos de considerar que era por motivos raciales (28%).

284. La mayoría de las personas de minorías étnicas encuentran empleo por medio de los servicios generales de Jobcentre Plus. Anteriormente, el Departamento de Empleo y Jubilaciones ejecutaba algunos programas para hacer frente a la brecha en materia de empleo de las minorías étnicas. Sin embargo, en 2007, el Departamento de Empleo y Jubilaciones introdujo nuevas formas de hacer frente al desempleo mediante la delegación de la adopción de decisiones y la financiación al nivel local, a fin de ofrecer soluciones locales. El Fondo de estrategia de la ciudad y de empleo en los barrios permitirá a las zonas locales decidir la manera más eficaz de combatir el desempleo, ya que la financiación se dirige a aquellas zonas que tienen mayores desventajas en relación con el mercado laboral.

285. En el tercer trimestre de 2009, la tasa de empleo de las minorías étnicas se situó en el 59,2%, lo que supone una disminución de 2 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior y de 2,5 puntos porcentuales desde 2007. Ha habido grandes variaciones en la tasa de empleo entre los distintos grupos étnicos.

286. Desde la referencia del Acuerdo de la administración de 2008, ha habido una división relativa en las variaciones de la tasa de empleo entre los distintos grupos étnicos. Más de la mitad de los grupos han experimentado un aumento de la tasa de empleo, siendo los grupos de Bangladesh los que más aumentan, mientras que se observa un descenso en los grupos mulatos, negros del Caribe, negros africanos y otros grupos de raza negra. En los últimos diez años, el Gobierno ha reforzado la legislación de lucha contra la discriminación, y aprobará la nueva Ley de igualdad para consolidar y fortalecer ese marco. Sin embargo,

las soluciones legislativas son solo un primer paso importante: queremos colaborar con los empleadores para ayudarles a luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo.

287. El Grupo Especial sobre el empleo de personas de minorías étnicas supervisa la estrategia del Gobierno para reducir la desventaja en materia de empleo de las minorías étnicas. Se creó en 2003 para llevar a efecto el informe sobre la Dependencia de estrategia para las minorías étnicas en el mercado laboral del Primer Ministro. El Grupo Especial sobre el empleo de personas de minorías étnicas está presidido por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y está formado por:

- El Departamento de Empleo y Pensiones;
- El Ministerio de Hacienda;
- El Departamento de Comercio, Innovación y Formación Profesional;
- El Departamento de Comunidades y Gobierno Local;
- La Oficina del Gabinete;
- La Oficina Gubernamental para la Igualdad;
- El Ministerio del Interior;
- El Departamento de la Infancia, la Escuela y la Familia.

288. Entre otros, también forman parte del Grupo Especial como partes interesadas fundamentales:

- El Presidente del Grupo de Asesoramiento en Cuestiones de las Minorías Étnicas;
- La Confederación de la Industria Británica;
- La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos;
- El Organismo de Desarrollo de Londres;
- La Asociación de administraciones locales;
- El Congreso de los Sindicatos;
- La Comisión del Reino Unido para el empleo y la formación profesional.

289. El Grupo Especial cuenta con el apoyo de un grupo asesor integrado por representantes del tercer sector y los ámbitos académico y empresarial. Las prioridades son:

- Establecer medidas positivas para luchar contra la discriminación;
- Asegurar que los programas generales del Gobierno se elaboren de forma que resulten eficaces para las minorías étnicas; y
- Realizar intervenciones locales y específicas eficaces.

6. El empleo en Escocia

290. Para el Gobierno de Escocia "es prioritario que las actividades del Gobierno y de los servicios públicos se centren en la creación de un país mejor, en que todos los habitantes de Escocia se beneficien de un crecimiento económico sostenible cada vez mayor"¹³. Con este fin, el Gobierno despliega esfuerzos para fomentar el crecimiento económico sostenible, combatir la pobreza y la desigualdad de ingresos, y ayudar a las personas en condiciones de trabajar a realizarse plenamente por medio del empleo. El Gobierno de Escocia ha publicado una serie de marcos en los que se detalla la manera de tratar estas cuestiones,

¹³ Gobierno de Escocia (2007), *The Government Economic Strategy* (Edimburgo: Gobierno de Escocia).

entre los que figuran *Formación técnica para Escocia*¹⁴, *Realizar nuestro potencial*¹⁵, *Marco para la primera infancia*¹⁶ e *Igualmente bien*¹⁷.

291. El programa marco de la política escocesa de empleo es Workforce Plus, cuyo objetivo es ayudar a las personas más desfavorecidas, incluidas las de las minorías étnicas, a obtener empleo y mantenerlo. Glasgow posee la mayor población perteneciente a minorías étnicas de Escocia, y el Gobierno de Escocia financia actualmente un proyecto, en el marco de Glasgow Works¹⁸, para formular y aplicar una estrategia destinada a lograr la contratación y el progreso de las minorías étnicas en el mercado laboral. El proyecto debe concluir en marzo de 2010 y las experiencias extraídas de esta iniciativa servirán de base para modificar las políticas, si se considera necesario.

7. El empleo en Gales

292. En 2009, se anunció una iniciativa, que contaba con 4 millones de libras, para ayudar a eliminar los obstáculos con los que tropiezan los miembros de las comunidades negras y étnicas minoritarias al intentar conseguir un puesto de trabajo. El plan se financió con más de 2 millones de libras del Fondo Social Europeo para la convergencia, complementado por el Gobierno de la Asamblea de Gales. El plan, dirigido por All Wales Ethnic Minority Association, ofrecerá oportunidades de trabajo y de formación a más de 1.000 personas en las zonas occidental y de los valles de Gales.

293. Dicho plan también ayudará a las personas más alejadas del mercado laboral, en particular las mujeres, a obtener nuevas cualificaciones y participar en la educación permanente de adultos. Adaptándose a las necesidades de cada persona, el plan hará frente a las barreras específicas que impiden a las personas de estas comunidades progresar en sus carreras.

8. El empleo en Irlanda del Norte

294. El Departamento de Empleo y Capacitación continúa llevando adelante su política acordada con el Organismo de la Seguridad Social para garantizar que los usuarios de cualquier minoría cuya lengua materna no es el inglés accedan a servicios de traducción e interpretación. El personal de las oficinas de empleo y prestaciones y de JobCentre tiene acceso a un servicio de interpretación telefónica, suministrado por Language Line, mediante una comunicación entre tres personas. Cuando es necesario, también se dispone de intérpretes presenciales y de un servicio de traducción de documentos. Los inspectores del organismo de empleo del Departamento también han utilizado estos servicios de traducción e interpretación con objeto de investigar las quejas de los trabajadores migrantes.

295. En Irlanda del Norte todas las prestaciones del Servicio de Empleo están a disposición de todos los usuarios cualificados, incluidos los de de minorías étnicas. Las prestaciones incluyen la posibilidad de iniciar la calificación en el Nivel 2, y los que tienen necesidades en materia de alfabetización y aritmética pueden capacitarse hasta conseguir el Nivel 2. Aquellos para quienes el inglés constituye un obstáculo para encontrar trabajo

¹⁴ Gobierno de Escocia (2007), *Skills for Scotland: A Lifelong Skills Strategy* (Edimburgo: Gobierno de Escocia).

¹⁵ Gobierno de Escocia (2008), *Achieving Our Potential: A Framework to tackle poverty and income inequality in Scotland* (Edimburgo: Gobierno de Escocia).

¹⁶ Gobierno de Escocia (2009), *The Early Years Framework* (Edimburgo: Gobierno de Escocia).

¹⁷ Gobierno de Escocia (2008), *Equally Well Implementation Plan* (Edimburgo: Gobierno de Escocia).

¹⁸ Gobierno de Escocia (2006), *Workforce Plus: an Employability Framework for Scotland* (Edimburgo: Gobierno de Escocia).

pueden cursar estudios destinados a facilitar el aprendizaje rápido del inglés, en los que se hace hincapié en las competencias lingüísticas relacionadas con el trabajo.

296. El Departamento de Empleo y Capacitación asegura que todas las publicaciones del Departamento que explican la legislación sobre derechos laborales en Irlanda del Norte se ofrezcan en formatos alternativos para que las puedan utilizar los trabajadores migrantes. El contenido de las publicaciones es objeto de revisión y, en su caso, se dispone su traducción a las lenguas minoritarias. Se ha actualizado la guía resumen de derechos laborales, "Your Rights at Work", y se ha puesto a disposición en línea en polaco, portugués y lituano. Se ha actualizado y publicado en línea en portugués, polaco, lituano y eslovaco la orientación sobre la legislación que rige la práctica de las agencias de empleo y empresas afines. El Departamento colaboró estrechamente con el Departamento de comercio, empresa y reforma normativa en Londres sobre el contenido de su material de orientación (que incluye una nueva guía para los posibles trabajadores migrantes), y mantiene contacto con organizaciones como la Oficina de Asesoramiento a los Ciudadanos para garantizar que el material más solicitado esté ampliamente disponible.

9. Vivienda

297. El Gobierno tiene como objetivo la creación de lugares dinámicos, diversos y atractivos, con economías locales sólidas, donde la gente quiera vivir, trabajar y criar a sus familias. Creemos que todas las personas merecen un lugar al que puedan estar orgullosas de llamar hogar, a un precio que puedan pagar.

298. Hechos y cifras en materia de vivienda:

Entre los grupos étnicos minoritarios las tendencias son en general positivas:

- Los índices de insatisfacción en relación con la vivienda han disminuido constantemente desde 1996-1997 en todos los grupos étnicos. Sin embargo, las tasas de hacinamiento se han mantenido bastante estables.
- Entre 1996 y 2006, la proporción de hogares pertenecientes a minorías étnicas que viven en viviendas inapropiadas se redujo del 51% al 29%. Esta mejoría ha reducido la brecha entre los hogares pertenecientes a minorías étnicas y los de personas de raza blanca que viven en alojamientos deficientes.
- Las unidades familiares pertenecientes a minorías étnicas aceptadas como personas sin hogar disminuyó en un 46% entre 2003-2004 y 2006-2007.
- En 2001, 2003, 2005 y 2007-2008, las personas pertenecientes a minorías étnicas tenían menos probabilidades que las personas blancas de creer que podrían ser objeto de discriminación racial por un departamento de viviendas sociales o una asociación de viviendas.

Sin embargo, es necesario continuar mejorando en determinadas esferas:

- Aunque las tasas de hacinamiento de todos los grupos étnicos se han mantenido estables, el hacinamiento sigue siendo mayor en los hogares pertenecientes a minorías étnicas que en los hogares de personas blancas. En los cuatro años transcurridos hasta 2007-2008, la tasa de hacinamiento entre los hogares pertenecientes a minorías étnicas fue del 11%, en comparación con solo el 2% entre los hogares de personas blancas. Los hogares de personas de Bangladesh presentaron la mayor tasa de hacinamiento entre los grupos étnicos minoritarios (el 25%).
- Entre 1996-1997 y 2006-2007, los hogares pertenecientes a minorías étnicas tuvieron un nivel más elevado de insatisfacción con el alojamiento que los hogares

de personas blancas (en 2007-2008, el 12% y el 5%, respectivamente, no estaban satisfechos).

- Los hogares de personas de Bangladesh (26%) y los hogares de negros africanos (20%) fueron los más insatisfechos en 2006-2007, y así ha sido cada año desde 1997-1998. La insatisfacción con la vivienda está relacionada con la tenencia, y un importante factor que la explica es la concentración de hogares de personas de Bangladesh y de negros africanos en el sector de las viviendas sociales.
- En 2007-2008, los hogares de personas de Bangladesh y de negros africanos tenían el menor porcentaje de viviendas ocupadas por sus propietarios (un 40% y un 32%, respectivamente). Sin embargo, estas cifras representan un aumento significativo desde 1996-1997, cuando solo el 25% de los hogares de personas de Bangladesh y el 14% de los de negros africanos ocupaban viviendas de su propiedad.
- Las personas del Pakistán, de Bangladesh, negras del Caribe y negras africanas tenían más probabilidades que la población en su conjunto de vivir en el 10% de las zonas más pobres de Inglaterra y Gales en 2001.
- La proporción de personas blancas que creían que podrían ser objeto de discriminación racial por una asociación de viviendas aumentó del 15% al 25% entre 2001 y 2007-2008.
- Las medidas adoptadas por el Gobierno en los últimos tres años reflejan nuestro compromiso constante de:
 - mejorar la oferta de vivienda a largo plazo y la asequibilidad;
 - crear comunidades prósperas, y rehabilitar y revitalizar las comunidades existentes;
 - posibilitar la elección con respecto al lugar donde vivir mediante arrendamientos electivos en el sector de las viviendas sociales;
 - resolver la falta de vivienda, en particular entre los grupos étnicos minoritarios, que están excesivamente representados en las estadísticas oficiales de personas sin hogar; y
 - colaborar con las autoridades locales y los propietarios registrados de viviendas sociales para ayudarlos a proporcionar más zonas autorizadas a los gitanos y los nómadas en lugares que estén en buen estado y administrados correctamente.

299. El Gobierno ha hecho progresos constantes en el último año, ya que comenzamos a ver los resultados de las medidas adoptadas. El Fondo de Innovación para las Minorías Étnicas ha trabajado con grupos a los que es difícil acceder y constituye un testimonio del compromiso y de los esfuerzos realizados por nuestras diversas organizaciones asociadas en todo el país. Como parte del marco establecido por el Departamento de Comunidades y Gobierno Local para asignar más zonas a los gitanos y los nómadas, las autoridades locales ya han terminado las evaluaciones de las necesidades de alojamiento de los gitanos y grupos itinerantes. Esas evaluaciones ayudarán a las autoridades locales y las asambleas regionales a planificar y satisfacer las necesidades de alojamiento de los gitanos y grupos itinerantes que viven o pasan por su zona. Para ayudar a garantizar que los nuevos sitios y los ya existentes satisfacen las necesidades de los residentes, hemos publicado una guía de buenas prácticas que hace referencia tanto al diseño como a la gestión de los emplazamientos. Continuamos realizando progresos significativos con respecto al objetivo de hacer que todas las viviendas sociales sean dignas y esperamos alcanzar al menos el 95% en 2010, lo que repercutirá notablemente en los hogares pertenecientes a minorías étnicas.

300. Los índices de hacinamiento y de insatisfacción con la vivienda han seguido disminuyendo de forma constante entre la población de minorías étnicas desde 1996-1997. Las mejoras más importantes se han dado en los hogares de personas de Bangladesh y el Pakistán (aunque en los últimos años, la insatisfacción con la vivienda ha comenzado a aumentar entre las personas de Bangladesh). Entre 1996 y 2006, la proporción de hogares pertenecientes a minorías étnicas que viven en hogares inapropiados se redujo del 51% al 29%. Las unidades familiares pertenecientes a minorías étnicas estén excesivamente representadas entre las personas sin hogar en Inglaterra, aunque el número de unidades familiares aceptadas como personas sin hogar disminuyó en un 46% entre 2003-2004 y 2006-2007. Pese a las mejoras conseguidas en las tasas de hacinamiento entre 1996-1997 y 2005-2006, la tasa de todos los grupos étnicos minoritarios fue sistemáticamente superior a la de las familias blancas. Las tasas de hacinamiento fueron constantemente más elevadas entre los hogares de personas de Bangladesh y más bajas entre los hogares blancos (27% y 2%, respectivamente, en 2006-2007). A pesar de los avances en cuanto a la satisfacción con la vivienda, los hogares de minorías étnicas en su conjunto han tenido persistentemente niveles más altos de insatisfacción que los hogares blancos (el 12% y el 5%, respectivamente, no estaban satisfechos en 2006-2007). Los hogares de personas de Bangladesh (25%) y los hogares de negros africanos (21%) fueron los más insatisfechos en 2006-2007, y así ha sido cada año desde 1996-1997. En 2006-2007, los hogares de personas de Bangladesh y de negros africanos también tuvieron el menor nivel de viviendas ocupadas por sus propietarios (un 37 y un 26%, respectivamente). Estos porcentajes son muy similares a los de 2005-2006. En 2001, los hogares musulmanes tenían menos probabilidades que otros hogares de ser ocupados por sus propietarios y más probabilidades de estar en zonas con carencias múltiples. Los datos sobre las condiciones de vivienda o alojamiento de los gitanos y grupos itinerantes son más limitados, pero entre julio de 2006 y julio de 2009 se ha producido un incremento del 22% en el número de emplazamientos autorizados para la instalación de caravanas, de gestión privada, destinados a esos grupos. En el mismo período, se experimentó una reducción del 7% de los emplazamientos de caravanas no autorizados.

10. La vivienda en Escocia

301. El Gobierno de Escocia tiene la firme voluntad de satisfacer las necesidades de alojamiento de los gitanos y los nómadas, y ha proporcionado una financiación de 2 millones de libras en el período comprendido entre 2008-2009 y 2009-2010 para la renovación y la creación de zonas nuevas. Esto incluye un compromiso, que figura en nuestra Declaración sobre igualdad racial, de financiar en particular los emplazamientos de tránsito para los gitanos y los grupos itinerantes. En 2010-2011, continuaremos proporcionando financiación a las autoridades locales para los emplazamientos de los gitanos y los grupos itinerantes por medio de asignaciones a los gobiernos locales.

302. En Escocia, las autoridades locales tienen la obligación legal de elaborar una estrategia local quinquenal en materia de vivienda para su zona en virtud de la Ley de la vivienda (Escocia) de 2001. Como parte de esa obligación, las autoridades locales tienen que evaluar las necesidades en materia de igualdad de los grupos, incluidas las necesidades de alojamiento de los gitanos y los grupos itinerantes. Además, en marzo de 2008 el Gobierno de Escocia publicó una nueva orientación, en la que se establece un enfoque para evaluar la necesidad y la demanda de vivienda, a fin de obtener datos para elaborar las estrategias locales de vivienda. En la actualidad, son muchas las autoridades locales que han encargado estudios sobre las necesidades de alojamiento de los gitanos y los grupos itinerantes en sus zonas. Esto debería proporcionar a las autoridades locales datos sólidos para consultar, planificar y prestar servicios a los gitanos y los grupos itinerantes en el futuro.

303. Como parte de la ayuda a las autoridades locales para satisfacer las necesidades de los gitanos y los grupos itinerantes, el Gobierno de Escocia tiene previsto revisar la Guía sobre la gestión de los emplazamientos, elaborada por el antiguo Comité Asesor sobre las personas itinerantes en Escocia. Esta guía contiene un modelo de contrato de arrendamiento, que también será revisado. La revisión de esta guía se llevará a cabo en consulta con la comunidad gitana y la de grupos itinerantes, así como con las autoridades locales.

304. Actualmente, el Gobierno de Escocia realiza recuentos semestrales del número de gitanos y miembros de comunidades itinerantes en Escocia, que sirven de base al desarrollo de las políticas públicas y los servicios destinados a estos grupos, tanto a nivel nacional como local, y también para comprender mejor las características de este grupo de población. El recuento ofrece una "instantánea" semestral (enero y julio) del número de unidades familiares de gitanos y grupos itinerantes registradas, que utilizan emplazamientos de las autoridades locales, de titularidad privada, así como campamentos no autorizados. El Gobierno de Escocia está realizando en la actualidad un examen del recuento semestral para estudiar los datos recogidos desde sus inicios. En dicho examen se analizará el uso de los datos y se determinará si existe una necesidad futura de recopilar la información y si podría variar el alcance. Esto se ha realizado en consulta con la comunidad gitana y la de grupos itinerantes.

11. Gitanos y grupos itinerantes

305. El Gobierno comparte las preocupaciones expresadas por el Comité acerca de las malas condiciones de los gitanos y los grupos itinerantes, así como por el número insuficiente de emplazamientos autorizados (párrafo 22 de las Observaciones finales, 2003¹⁹). En la estrategia del Gobierno para aumentar la igualdad racial y la cohesión de la comunidad, *Mejorar las oportunidades, fortalecer la sociedad*, se identifica específicamente a los gitanos y grupos itinerantes como uno de los grupos con peores resultados entre los grupos étnicos en esferas decisivas de la vida, como la educación y la salud. El propósito de esta estrategia es lograr mejoras reales en esos indicadores de vida de todos los grupos étnicos, incluidos los gitanos y los nómadas.

a) *Los gitanos y los nómadas en Inglaterra*

306. Sobre la cuestión específica de la disposición de emplazamientos, el Gobierno reconoce que, como en cualquier otra forma de alojamiento, la escasez de emplazamientos o el hecho de que no sean adecuados puede tener efectos adversos en otras esferas importantes de la vida, como la salud, la educación y el empleo. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local continúa impulsando la disposición de emplazamientos para los gitanos y los grupos itinerantes, mediante sus políticas de vivienda y planificación, para garantizar que esas comunidades sean tratadas en pie de igualdad con la comunidad sedentaria en general. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local promueve la

¹⁹ "El Comité expresa preocupación por la discriminación contra los romaníes/gitanos/romaníes itinerantes, que se refleja, entre otros aspectos, en la tasa más elevada de mortalidad infantil de éstos, en su exclusión de las escuelas, en su menor esperanza de vida, en las deficientes condiciones de sus viviendas, en la falta de lugares donde acampar, en su elevada tasa de desempleo y en lo limitado de su acceso a los servicios de salud.

El Comité señala a la atención del Estado parte su Recomendación general N° XXVII sobre la discriminación de los romaníes y le recomienda que desarrolle otras formas adecuadas de comunicación y diálogo entre las comunidades romaní/gitana/romaní itinerante y las autoridades centrales. Recomienda también que el Estado parte adopte estrategias y programas nacionales para mejorar la situación de los romaníes/gitanos/romaníes itinerantes contra la discriminación por los órganos públicos, los particulares y las organizaciones."

provisión de nuevos emplazamientos, alentando la correcta valoración de las necesidades de los gitanos e itinerantes, para asegurar que se puede adoptar un enfoque estratégico y bien informado, y que se lleva a cabo una labor de planificación para identificar los terrenos que podrían utilizarse con esos fines. Todas las autoridades locales han llevado a cabo evaluaciones sobre la necesidad de emplazamientos de los gitanos y los nómadas, y se están haciendo progresos para asegurar que esta información se utilice en las estrategias de planificación regional actualizadas, identificando el número de emplazamientos necesarios en cada zona.

307. Para ayudar a aumentar el número de emplazamientos autorizados en lugares adecuados, el Gobierno proporciona el 100% de la financiación para cubrir los gastos de inversión en la disposición pública de esos emplazamientos. Para el período 2008-2011, se han puesto a disposición 97 millones de libras para ayudar a proporcionar emplazamientos nuevos, o para restaurar los sitios actuales cuyo mantenimiento no es satisfactorio. En 2008-2009 se asignaron fondos para planes mediante los que se debería disponer de 120 emplazamientos nuevos o adicionales y obras de rehabilitación de 32 sitios. El Organismo de viviendas y comunidades, responsable de la gestión de la subvención, ha fijado el objetivo de proporcionar 550 nuevas plazas en el período comprendido entre 2009-2010 y 2010-2011. Un grupo de trabajo independiente examinó el enfoque del Gobierno y concluyó en su informe, publicado en diciembre de 2007, que la política del Gobierno constituía básicamente un marco adecuado para realizar las mejoras necesarias.

308. Los niños gitanos, romaníes y nómadas a menudo no logran alcanzar el nivel mínimo de alfabetización y de aritmética, y en general obtienen resultados bajos en educación en comparación con otros grupos étnicos. El Departamento de la Infancia, la Escuela y la Familia otorga financiación a Save the Children para ejecutar el Proyecto de educación en la primera infancia de gitanos, romaníes y nómadas. Save the Children ha elaborado un manual y una guía práctica de orientación dirigidos a centros infantiles, guarderías, asistentes sociales y profesionales de la salud. Save the Children también está intentando establecer un red europea de intercambio de prácticas sobre los servicios disponibles en Europa para la comunidad romaní.

b) *Los gitanos y los nómadas en Escocia*

309. El Gobierno de Escocia está plenamente comprometido con la erradicación de la discriminación racial contra las comunidades vulnerables. Reconoce que las comunidades gitanas y nómadas están entre las más marginadas y discriminadas de Escocia.

310. En la Declaración sobre igualdad racial se esbozan las prioridades del Gobierno de Escocia en materia de igualdad racial en el período 2008-2011. Las prioridades fundamentales en las que se hizo hincapié como pasos importantes para mejorar la vida de los gitanos y los nómadas son las siguientes:

- Elaborar e implementar una estrategia de educación para los gitanos y los nómadas, incluidas las personas itinerantes que se dedican al espectáculo;
- Satisfacer las necesidades de alojamiento de los gitanos y los nómadas mediante el apoyo directo a las autoridades locales para establecer emplazamientos de tránsito para estos grupos;
- Apoyar la labor de desarrollo comunitario con las comunidades gitanas y nómadas, con objeto de sentar las bases para el posible establecimiento de los órganos de representación de esas comunidades;
- Conseguir una mayor participación los jóvenes gitanos y nómadas.

311. Estas fueron las prioridades identificadas por las partes interesadas en la fase de consultas de 2006-2007. En noviembre de 2010 se realizará un primer informe sobre los

progresos alcanzados. El Gobierno de Escocia ya ha encargado a las organizaciones que lleven adelante proyectos que van más allá de las recomendaciones mencionadas anteriormente.

c) *Los gitanos y los nómadas en Gales*

312. El Gobierno de la Asamblea de Gales tiene un equipo dedicado a los gitanos y los nómadas, para defender las opiniones de estas comunidades en Gales y hacer que las políticas incluyan las necesidades de la comunidad gitana y la nómada mediante su representación en los procesos de adopción de políticas.

313. En diciembre de 2007 el equipo de gitanos y nómadas consiguió que se aprobaran los artículos 225 y 226 de la Ley de la vivienda de 2004. En esos artículos se establece una obligación legal para las autoridades locales de llevar a cabo la evaluación de las necesidades de alojamiento de los gitanos y grupos itinerantes y la planificación estratégica de las necesidades identificadas. La importancia de la evaluación de las necesidades de alojamiento de los gitanos y grupos itinerantes realizada por las autoridades locales es servir de base para sus planes futuros con respecto a la disposición de alojamientos para estos grupos (por ejemplo, estrategias de vivienda y planes de desarrollo local), así como garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a los servicios.

314. De conformidad con el acuerdo Una Gales, el equipo de gitanos y nómadas del Gobierno de la Asamblea de Gales ha preparado un proyecto de estrategia sobre gitanos y nómadas. La estrategia no se centra solamente en las cuestiones de alojamiento de los gitanos y los nómadas en Gales, sino también en los aspectos relativos a la salud, la educación, la planificación, la igualdad de acceso a los servicios, la calidad en la prestación de servicios, la integración y la promoción. El equipo realizó un programa de amplias consultas sobre el proyecto de estrategia, en el que participaron las autoridades locales, el tercer sector, otros órganos oficiales, así como gitanos y nómadas de los emplazamientos y de residencias permanentes. En particular, el equipo de gitanos y nómadas realizó consultas con niños y jóvenes de la comunidad gitana y la nómada, y se puso en contacto con más de 100 jóvenes en los emplazamientos y en eventos regionales.

315. El equipo ha elaborado guías de buenas prácticas sobre el diseño y la administración de los emplazamientos, iniciadas en 2009. Las guías tienen por objeto ayudar a las autoridades locales a establecer nuevos emplazamientos y renovar los ya existentes, mediante sugerencias relacionadas con el tamaño del terreno, la salud y los requisitos de seguridad, incluida la protección contra incendios, las zonas de juego, las zonas comunes y la administración del emplazamiento. En las guías se proporcionan criterios que ayudarán a las autoridades locales a elegir una ubicación adecuada al determinar nuevos emplazamientos gitanos y nómadas, así como a garantizar que esos emplazamientos en Gales sean:

a) Sostenibles, bien gestionados y cuyo mantenimiento esté previsto en vez de realizarse siempre como respuesta ante situaciones concretas;

b) Equivalentes a los estándares de la vivienda social de la comunidad estable.

316. El equipo ha establecido un programa de subvenciones de capital de 2,5 millones de libras para la rehabilitación y el desarrollo de los asentamientos gitanos y nómadas en Gales. Los programas de subsidios anuales están a disposición de las autoridades locales. El programa ha estado funcionando desde 2008 y en 2009-2010 obtuvo una demanda mayor de lo previsto, con solicitudes que ascendían a 2,8 millones de libras.

317. Se proporciona financiación a algunas organizaciones que trabajan en estrecha colaboración con la comunidad gitana y la nómada. En 2008, el Gobierno de la Asamblea de Gales financió la realización de un DVD titulado "Viajar hacia adelante" (*Travelling*

Ahead). Este DVD fue realizado por niños y jóvenes gitanos y nómadas de Gales. El equipo de gitanos y nómadas del Gobierno de la Asamblea de Gales desarrollará iniciativas con esos niños para dar seguimiento a las cuestiones que los niños y los jóvenes destacaron en el DVD. En el ejercicio económico 2009-2010, el Gobierno de la Asamblea de Gales proporcionará fondos básicos para el proyecto Cardiff Gypsy Traveller, que abarca la zona meridional de Gales y el Valle de Glamorgan. Uno de los principales objetivos de la organización es apoyar el desarrollo saludable de los niños gitanos e itinerantes, tanto física como psíquicamente, y mejorar su integración en las comunidades estables. El Gobierno de la Asamblea de Gales también ha proporcionado fondos a Save the Children para un puesto de participación y orientación dedicado a los jóvenes de la comunidad gitana y la nómada. En el ejercicio económico 2010-2011, el Gobierno de la Asamblea de Gales prevé continuar financiando ambos proyectos y apoyar nuevas iniciativas en Gales. Todos los proyectos apoyados tienen el objetivo de mejorar la calidad de vida de los gitanos y los nómadas, así como aumentar el acceso a los servicios, proporcionando igualdad de oportunidades.

d) *Los grupos itinerantes en Irlanda del Norte*

318. El Grupo de trabajo sobre la educación de las comunidades itinerantes se ha creado para reunir a representantes de organismos oficiales y no oficiales de toda Irlanda, a fin de intercambiar ideas y ayudar al Departamento de Educación a elaborar un plan de acción que será un catalizador para conseguir un cambio real y duradero en la esfera de la educación de los niños de las comunidades itinerantes. El Grupo de trabajo se basará en los acuerdos actuales con el sector del voluntariado, a fin de analizar de qué manera el sector oficial y las organizaciones que apoyan a las comunidades itinerantes pueden colaborar para asegurar mejores resultados educativos. Hasta la fecha, el Grupo de trabajo se ha reunido en cinco ocasiones, y ha avanzado en el examen de las necesidades educativas de las comunidades itinerantes y la prestación actual de servicios, el análisis de las mejores prácticas y la valoración de los datos disponibles y los principales estudios.

319. Se han establecido subgrupos sobre las esferas más importantes (esto es, enseñanza preescolar, primaria, posprimaria y juventud, necesidades educativas especiales, conciencia intercultural, aprendizaje permanente y estrategias para conseguir trabajo), que se reunirán periódicamente e informarán de sus conclusiones y formularán recomendaciones al Grupo de trabajo para su examen.

320. El Departamento de Educación ha proporcionado 402.000 libras a la Junta de Educación y Bibliotecas para la prestación de servicios relacionados con las escuelas a los alumnos itinerantes en 2009-2010. Además, el Departamento de Educación proporciona financiación a las escuelas por medio de la fórmula común de financiación, establecida en 1.010 libras por niño de las comunidades itinerantes, incluidos los romaníes.

321. Desde que asumió la competencia sobre el alojamiento de las comunidades itinerantes, el Departamento de Desarrollo Social de Irlanda del Norte y la Dirección de la Vivienda de Irlanda del Norte han actuado de forma muy dinámica para abordar las necesidades de los nómadas irlandeses. La Dirección de la Vivienda ha realizado una evaluación detallada de las necesidades de alojamiento de los grupos itinerantes y, sobre esa base, ha elaborado un programa con sistemas de alojamiento específicos para ellos. Estos se han incluido ahora en el nuevo programa de viviendas de la asociación de viviendas y en el programa de alojamiento de las comunidades itinerantes de la Dirección de la Vivienda. Los recursos principales se han dirigido a los programas de alojamiento en grupo, los emplazamientos habilitados y la prestación de servicios de apoyo adecuados para los nómadas irlandeses.

322. Habiendo reconocido las desigualdades en materia de salud que padecen los nómadas irlandeses en Irlanda del Norte, el Departamento de Salud, Servicios Sociales y

Servicios Públicos y el Departamento de Desarrollo Social han invertido en una serie de iniciativas, que incluyen proyectos locales de base comunitaria, para mejorar la salud y la atención social de los grupos itinerantes a nivel regional y por medio de los organismos de salud y servicios sociales. Entre ellas figuran las siguientes:

- La colaboración en curso entre el Departamento de Salud, Servicios Sociales y Servicios Públicos y el Departamento de Salud e Infancia de la República de Irlanda para diseñar y encargar un estudio sobre la salud de la población itinerante en todo el territorio de Irlanda. Se determinará el estado de salud de los grupos itinerantes y los factores que influyen en su salud, y se pondrán de relieve los obstáculos para el acceso, la participación y los resultados de los servicios de salud. La primera parte del estudio, que consistió en un censo de la población itinerante y un estudio sobre sus experiencias con los servicios de salud y la prestación de asistencia social, ya se ha terminado, y han comenzado las etapas posteriores, que incluyen estudios sobre los nacimientos y las defunciones en un período de 12 meses y una encuesta a los profesionales de la salud y de los servicios sociales.
- El desarrollo de un programa de promoción de la salud dirigido específicamente a las comunidades itinerantes; la capacitación de mujeres itinerantes como consejeras en la prestación de atención sanitaria, en el marco de un programa de atención de la salud.

Artículo 6

323. El Gobierno ha aplicado la recomendación del Comité relativa a que el Reino Unido estableciera una comisión de derechos humanos (párrafo 21 de las Observaciones finales, 2003²⁰). El Comité tal vez desee tomar nota de que en Irlanda del Norte ya había una Comisión de Derechos Humanos y una Comisión de Igualdad. La Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de Igualdad de Irlanda del Norte se establecieron en virtud de la Ley de Irlanda del Norte de 1998, y entraron en funcionamiento en 1999.

324. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos se creó en virtud de la Ley de igualdad de 2006, a fin de establecer un enfoque nuevo e integrador de la promoción de la igualdad y los derechos humanos en Gran Bretaña, así como para prestar un apoyo más eficaz a la legislación contra la discriminación. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos se puso en marcha el 1º de octubre de 2007, y asumió las responsabilidades de tres comisiones anteriores de Gran Bretaña: la Comisión de Igualdad Racial, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y la Comisión de derechos de los discapacitados. También se hizo cargo de la discriminación por motivos de edad, orientación sexual y religión o creencias.

325. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos se ha comprometido a continuar la labor sobre la igualdad racial y la discriminación racial, y ha desarrollado una amplia labor en esas esferas. Reunir los diversos ámbitos en materia de igualdad y derechos humanos permite abordar de forma estratégica las cuestiones que afectan a un conjunto de

²⁰ "Aunque el Comité reitera su satisfacción por la promulgación de la Ley de derechos humanos de 1998, observa que no se ha creado un órgano central para aplicar esa ley. El Comité considera que la ausencia de un órgano de ese tipo puede reducir la efectividad de la ley.

El Comité recuerda el compromiso contraído anteriormente por el Estado parte de considerar la posibilidad de crear una comisión de derechos humanos para aplicar la Ley de derechos humanos y de dotar a la comisión de atribuciones generales para ocuparse de las denuncias de violaciones de los derechos humanos, por lo que recomienda que se adopte rápidamente una decisión a ese respecto."

grupos. Además, una comisión única reúne a expertos en materia de igualdad, por lo que pueden actuar como una única fuente de información y orientación.

326. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos ha elaborado varios informes sobre la igualdad racial, por ejemplo, un informe titulado "La policía y el racismo: logros alcanzados diez años después de la investigación del caso Stephen Lawrence", en el que se analiza la incidencia del racismo en los últimos diez años con respecto a la contratación, el empleo, la interpelación y el registro, las bases de datos de ADN y los incidentes racistas. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos inició el 30 de enero de 2009 una investigación oficial sobre la igualdad racial en el sector de la construcción. Se analizaron la naturaleza y las causas de la escasa presencia de las minorías étnicas que no son de raza blanca en el sector de la construcción. En el informe se formularon 31 recomendaciones generales sobre cuestiones fundamentales que deben abordarse para mejorar la representación de las minorías étnicas que no son de raza blanca en el sector. Estas abarcan cuestiones como la formación y la educación, la contratación, la retención, la discriminación ilegal, la supervisión y la promoción de cambios.

327. En virtud de la Ley de igualdad de 2006, se han ampliado las competencias para hacer cumplir la Ley de igualdad en el Reino Unido, lo que incluye la posibilidad de emprender acciones legales para impedir las infracciones de la Ley de derechos humanos y la potestad de iniciar investigaciones y actuaciones oficiales. Una de sus funciones es asegurar que las autoridades públicas cumplen con sus obligaciones legales de combatir la discriminación y promover la igualdad.

328. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos cuenta con un presupuesto provisional de 70,3 millones de libras en 2008-2009. De este presupuesto, se han asignado 46,1 millones de libras a investigación, desarrollo de políticas, aplicación de la ley e investigaciones, y financiación del programa de subvenciones. Por medio de su programa provisional de subvenciones, se han proporcionado 10 millones de libras a diversas organizaciones que ejecutan proyectos que promueven la igualdad y los derechos humanos.

a) *Escocia*

329. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos en Escocia trabaja conjuntamente con la Comisión de Derechos Humanos de Escocia y están elaborando un memorando de entendimiento. Además de esos documentos fundamentales, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos celebra reuniones periódicas con los equipos de funcionarios superiores de las distintas esferas de actividades (por ejemplo, políticas, comunicaciones y asuntos parlamentarios). Las dos organizaciones ya han participado conjuntamente en algunos eventos, y tienen otros previstos. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos despliega esfuerzos para garantizar que labor de colaboración sea eficaz y evitar la duplicación o las deficiencias en cuestiones específicas.

b) *Gales*

330. El Gobierno de la Asamblea de Gales continúa la estrecha colaboración con la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos. Como se señala en "Una Gales", tienen un compromiso de colaborar para lograr que el nuevo Organismo Único de Igualdad de Gales sea un éxito, basándose en la experiencia autónoma de ese enfoque en Irlanda del Norte.

331. El propósito de la Comisión en Gales es asegurar que la formulación de políticas de Gran Bretaña refleje las necesidades de Gales y llevar adelante un programa de trabajo en Gales.

332. Para lograr su propósito, la Dirección de la Comisión en Gales:

- Colaborará con el Comité de Gales para asegurar que las necesidades de Gales se tienen en cuenta en la planificación de las actividades de toda Gran Bretaña y que se implementa un programa de trabajo adecuado para Gales;
- Coordinará todos los aspectos de la labor de la Comisión en Gales para maximizar los efectos, minimizar los riesgos y añadir valor a la estrategia de Gran Bretaña en su conjunto;
- Creará una sólida base de elementos fácticos que permita a la Comisión hablar con autoridad sobre las cuestiones de políticas, y con claridad sobre las cuestiones que es necesario modificar;
- Buscará la sinergia entre la Comisión y los programas gubernamentales, y desarrollará estrategias de influencia para llevar adelante los objetivos de la Comisión en Gales;
- Comunicará los objetivos de la Comisión de manera persuasiva para que las partes interesadas participen y actúen en consecuencia;
- Utilizará las competencias legales de la Comisión para mejorar el acceso a la justicia y promover una sociedad justa y equitativa.

333. Con respecto a la labor con el Gobierno de la Asamblea de Gales, influir en el Gobierno de la Asamblea de Gales, sus planes de financiación y sus prioridades constituirá una esfera fundamental de trabajo de la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos.

Artículo 7

1. Bicentenario de la abolición de la trata de esclavos

334. El bicentenario de la aprobación por el Parlamento del Reino Unido de la Ley relativa a la abolición de la trata de esclavos de 1807 tuvo lugar el 25 de marzo de 2007. Los europeos habían esclavizado a millones de africanos por medio de la trata transatlántica de esclavos durante casi 400 años. Se estima que más de 12 millones de hombres, mujeres y niños fueron trasladados fuera de África, y que murieron unos dos millones de personas. Aunque se tardaría otros 30 años en abolir finalmente la esclavitud, la aprobación de la Ley en 1807 fue el principio del fin de ese comercio terrible y una ley histórica en la larga lucha por la libertad y los derechos civiles. El Gobierno tenía interés en garantizar que se conmemorara el bicentenario con una reflexión sobre el pasado y con perspectiva de futuro. Además de apoyar un conjunto de eventos culturales y sobre el patrimonio histórico en todo el país, también se organizaron actividades para tratar el legado y las numerosas cuestiones contemporáneas asociadas con la esclavitud.

335. Hubo muchos actos y actividades en todo el Reino Unido para recordar a aquellos que sufrieron como consecuencia de la trata de esclavos y para reconocer los esfuerzos de los que lucharon por su abolición, incluidos los africanos esclavizados, los Estados, las personas y los ciudadanos. El Fondo de la Lotería para el Patrimonio Nacional concedió una suma superior a 15 millones de libras a más de 180 proyectos en todo el país. En el marco de su plan de subvenciones Connecting Communities Plus, el Departamento de Comunidades y Gobierno Local también proporcionó 364.825 libras a 41 pequeñas organizaciones comunitarias para proyectos conmemorativos relacionados con el bicentenario.

336. El Gobierno de Escocia estableció un grupo de trabajo escocés para coordinar las actividades y los actos de conmemoración del bicentenario en Escocia desde una perspectiva escocesa, dado el importante papel desempeñado por Escocia en el comercio

trasatlántico y su abolición. El Gobierno de Escocia también encargó un examen histórico del papel desempeñado por Escocia en el comercio de esclavos y su abolición, pensado para un público principalmente joven. El folleto se publicó el 25 de marzo de 2007 y se distribuyó en escuelas, bibliotecas y en ámbitos más amplios. Además, se encargó a Learning and Teaching Scotland (Escocia aprende y enseña) que elaborase un recurso en línea para alumnos y profesores, a fin de complementar otros recursos disponibles en esta esfera. El Gobierno de Escocia está examinando un proyecto nacional sobre el legado, que sea apropiado y permanente.

337. El Gobierno del Reino Unido también quiere asegurarse de que se recuerde esta importante parte de nuestra historia más allá del año del bicentenario. Hacia finales de 2007, el Gobierno anunció que el Reino Unido adoptaría el 23 de agosto (Día Internacional de la UNESCO para la conmemoración de la trata de esclavos y su abolición) como la fecha local de las conmemoraciones nacionales futuras. Los grupos comunitarios pueden solicitar financiación para proyectos relacionados con el patrimonio al Fondo de la Lotería para el Patrimonio Nacional, el Gran Fondo de la Lotería y el Consejo de las Artes de Inglaterra.

2. Recuerdo del Holocausto

338. En las escuelas secundarias, el Holocausto es una parte obligatoria del plan de estudios. Actualmente, el Holocausto es uno de los únicos cuatro hechos históricos que se especifican como temas de estudio obligatorio, siendo los demás las dos guerras mundiales y la guerra fría. El estudio de la guerra fría se sustituirá por el estudio de la naturaleza y las repercusiones de la trata de esclavos.

339. También existe la posibilidad de estudiar el Holocausto como parte de otras asignaturas, como ciudadanía, educación religiosa e inglés. En determinadas unidades de los programas de trabajo no obligatorios para los profesores, publicadas por la Dirección de Calificaciones y Planes de Estudio y el antiguo Departamento de Educación y Formación Profesional, se destaca la relación con otras asignaturas. El Gobierno ha financiado material de estudio con contenidos transversales para apoyar la enseñanza del Holocausto, en asociación con el Fondo del Día de Conmemoración del Holocausto.

340. La Historical Association, financiada por el Gobierno, ha publicado recientemente un informe sobre la enseñanza de temas sensibles y polémicos. En el informe se analizaron las posibilidades, así como las limitaciones y los obstáculos, de la enseñanza eficaz en todas las Etapas Básicas de los hechos históricos sensibles y polémicos, como el Holocausto, la trata de esclavos y las concepciones arraigadas sobre el Islam. Se ejemplifica la práctica correspondiente a cada Etapa Básica con estudios de casos. En el período 2006-2008, el Gobierno proporcionó 3 millones de libras al Holocaust Educational Trust para otorgar subsidios a dos alumnos (de 16 o más años de edad) de cada escuela o escuela superior de sexto grado para que participen en visitas a Auschwitz-Birkenau. El Gobierno apoya la ceremonia anual del Día de Conmemoración del Holocausto, para reforzar el mensaje de que el racismo y los prejuicios pueden tener consecuencias catastróficas, y de que todavía hay lecciones importantes que aprender de esos terribles acontecimientos.

341. El Gobierno ha otorgado la responsabilidad de la gestión del Día de Conmemoración del Holocausto al Fondo del Día de Conmemoración del Holocausto, una organización caritativa independiente, financiada en gran medida por el Gobierno, y responsable de organizar el Día de Conmemoración del Holocausto desde 2006.

342. Los Ministros Escoceses acordaron apoyar la celebración de eventos nacionales para el Día de Conmemoración del Holocausto en Escocia. Esos eventos han atraído una considerable atención en Escocia y, además de ser actos exitosos en sí mismos, han ayudado a promover la educación sobre el Holocausto en Escocia. El Gobierno de Escocia

continuará colaborando con el Fondo del Día de Conmemoración del Holocausto, como parte de su compromiso constante de oponerse a la discriminación por motivos de religión, raza, discapacidad, orientación sexual o género.

343. En 2010, el Día Nacional de Conmemoración del Holocausto en Escocia, se celebrará el martes 26 de enero en el City Chambers de Glasgow. En el evento, que se ha organizado en colaboración con el Ayuntamiento de Glasgow, el Fondo del Día de Conmemoración del Holocausto y el Gobierno de Escocia, se conmemorará el 65º aniversario de la liberación de Auschwitz y se recordará a todas las víctimas del Holocausto y de la persecución nazi, así como de los genocidios posteriores. El evento también se utiliza como base para un proyecto de trabajo en las escuelas de Glasgow, que permitirá a los alumnos investigar sobre el Holocausto y aprender los motivos por los que no debemos permitir que estos terribles acontecimientos se repitan. Los resultados de esta iniciativa se incluirán en el evento conmemorativo y darán lugar al desarrollo de un recurso didáctico que se pondrá gratuitamente a disposición de todas las escuelas de Escocia.

344. En Gales, el Gobierno de la Asamblea de Gales, los ayuntamientos, las escuelas, y otras entidades organizan el Día de Conmemoración del Holocausto anualmente por medio de diversas actividades, como asambleas especiales y ceremonias de conmemoración.

3. La promoción del diálogo y la colaboración interreligiosos

a) *El diálogo interreligioso en Inglaterra*

345. En julio de 2008, el Gobierno estableció la forma en que preveía trabajar en el futuro con las múltiples organizaciones religiosas del Reino Unido que ya influyen notablemente en sus comunidades. En el documento del Gobierno *Face to Face and Side by Side: A Framework for Partnership* se determinó la nueva ayuda, y se estableció una inversión de 7,5 millones de libras en tres años para alentar y posibilitar una mayor actividad local destinada a unir a las personas de diferentes religiones y creencias:

- Se canalizan 4 millones de libras hacia la actividad local interreligiosa por medio del programa *Faiths in Action*. Ronda 1: se han otorgado más de 2 millones de libras en subvenciones de hasta 12.000 libras a 216 proyectos locales interreligiosos innovadores en toda Inglaterra. Ronda 2: se podrá disponer de otros 2 millones de libras adicionales en concepto de subvenciones de hasta 6.000 libras para proyectos locales interreligiosos; el proceso de presentación de solicitudes comenzará en julio de 2009.
- Se ha apoyado con 3,5 millones de libras el desarrollo de foros regionales religiosos en las regiones de Inglaterra, para vincularlos con las estructuras de gobierno regionales.

346. También se reafirmó el apoyo del Gobierno a la valiosa labor de los grupos religiosos que contribuyen a prestar servicios, en respuesta a algunos de los retos más difíciles que enfrenta la sociedad. En consecuencia, el Gobierno dejó en claro que reconoce el papel que pueden desempeñar la religión y las creencias para motivar y brindar oportunidades a fin de que las personas sean ciudadanos activos y capacitados.

347. En el marco de cooperación del Gobierno se establecieron varias iniciativas, y una de ellas consiste en colaborar con la Red Interreligiosa del Reino Unido (*Inter Faith Network*) para organizar una semana interreligiosa en 2009. El año pasado, del 15 al 21 de noviembre, se celebró una semana interreligiosa en Inglaterra. Se organizó sin intención de continuidad, aunque las organizaciones religiosas e interreligiosas considerarán la posibilidad de celebrar semanas similares en los próximos años.

348. El medio principal de compromiso del Gobierno con los nueve grupos religiosos más importantes del Reino Unido a nivel nacional es el Consejo Consultivo de las Comunidades Religiosas. Este organismo se estableció en abril de 2006, como sucesor del Concilio Religioso Intramuros y el Working Together Group, y está copresidido por un ministro del Departamento de Comunidades y Gobierno Local y una presidencia rotativa de los miembros. El Consejo Consultivo de las Comunidades Religiosas se reúne cuatro veces al año.

b) *El diálogo interreligioso en Escocia*

349. El ataque contra el aeropuerto de Glasgow en junio de 2007 dio lugar a que muchas comunidades de minorías étnicas y religiosas de Escocia sufriesen un aumento de la hostilidad y la tensión. Los Ministros Escoceses respondieron de inmediato condenando, conjuntamente con los representantes de la comunidad musulmana y otras comunidades religiosas, tanto el ataque como a aquellos que lo pudiesen utilizar como una excusa para perpetrar abusos contra las comunidades musulmanas. Desde entonces, el Gobierno de Escocia ha continuado colaborando con todas las comunidades religiosas para garantizar que sus opiniones y preocupaciones sean escuchadas. En particular, el Gobierno de Escocia financia a organizaciones religiosas, incluidas las organizaciones musulmanas, para la ejecución de proyectos comunitarios, por medio de su Fondo de financiación para la integración racial, religiosa y de los refugiados 2008-2011, y un adscrito de la dependencia de igualdad del Ayuntamiento de Edimburgo está trabajando con el Gobierno de Escocia con objeto de desarrollar el eje "Prevenir" de la estrategia del Gobierno del Reino Unido contra el terrorismo CONTEST para Escocia.

350. El Gobierno de Escocia estableció en 2005 el Grupo asesor de coordinación religiosa para lograr que los grupos de iglesias y otros grupos religiosos tuviesen igualdad de acceso a los responsables de formulación de políticas y de adopción de decisiones; para permitir un diálogo abierto y transparente entre el Gobierno de Escocia y los grupos de iglesias y otros grupos religiosos; y para que ese Grupo asesor actúe como ámbito para cotejar y difundir la información y proporcionar oportunidades de participación en la elaboración de políticas. Está integrado por representantes de la iglesia y de grupos religiosos que representan a varias entidades.

351. El Gobierno de Escocia estableció el Grupo de trabajo sobre las relaciones en materia de religión y creencias para fomentar el diálogo constructivo entre las comunidades de creencias religiosas y no religiosas, tanto en cada una de ellas como entre sí. Todos los miembros del Grupo tienen experiencia en el fomento de un diálogo positivo entre comunidades diferentes y están elaborando una guía de buenas prácticas para alentar esa actividad. Entre los miembros del Grupo figuran representantes de la Humanist Society, y la guía de buenas prácticas se publicará durante en 2010.

c) *El diálogo interreligioso en Irlanda del Norte*

352. El Departamento de Desarrollo Social está examinando la forma en que se relaciona con el sector religioso en varias esferas de políticas, así como la manera de colaborar en el futuro. Uno de los objetivos generales de esta labor es establecer un foro de comunidades religiosas, que ayudará a las organizaciones religiosas a contribuir en todo lo posible a la cohesión social y la regeneración comunitaria en Irlanda del Norte.

353. Se prevé que el foro estará formado en gran parte por personas provenientes de la religión cristiana mayoritaria, aunque se ha propuesto reservar un número reducido de plazas pa

354. El foro puede ampliarse para incluir la participación de otros departamentos interesados, lo que permitiría establecer un marco de políticas en todo el ámbito

gubernamental para la relación futura con las organizaciones religiosas, lo que facilitaría el diálogo y la actividad interreligiosos en Irlanda del Norte.

d) *El diálogo interreligioso en Gales*

355. La Dependencia de Cohesión de la Comunidad del Gobierno de la Asamblea de Gales ha financiado la celebración de una reunión de consulta en 2010 entre la Iglesia de Gales y el Consejo Musulmán de Gales, con el propósito de elaborar un plan de acción, basado en las actitudes cristianas y musulmanas ante el reto de la cohesión y todo aquello que la obstaculiza en Gales.

356. El Gobierno de la Asamblea de Gales ha financiado la fase piloto del proyecto "Llevarnos bien juntos", cuyo objetivo es promover la cohesión social por medio de un único programa independiente de educación, desarrollado para permitir, tanto a los participantes musulmanes como a los no musulmanes, entender el mensaje de no violencia de la fe musulmana y cuestionar la interpretación distorsionada de los extremistas violentos.

357. Habida cuenta de los acontecimientos del 11 de septiembre y los temores que provocó entre muchas personas hacia las comunidades étnicas minoritarias y de raza negra, la Asamblea Nacional de Gales creó el Foro de comunidades religiosas, presidido por el Primer Ministro. La Asamblea Nacional de Gales celebró varias conversaciones con los dirigentes religiosos y culturales de Gales en el marco del Foro, lo que brindó la oportunidad de escuchar sus preocupaciones de forma directa, así como determinar la manera de mejorar y fortalecer las relaciones interreligiosas en Gales y asegurar que todas las personas estén plenamente integradas en la sociedad galesa. El Foro de comunidades religiosas actúa como un medio para facilitar el debate entre los políticos y las diversas religiones mayoritarias de Gales. Trata todas las cuestiones que afectan a la vida económica y social de Gales y, partiendo de esa amplia definición, puede plantearse cualquier asunto de interés para las comunidades religiosas de Gales y, de forma análoga, toda cuestión sobre la que los políticos tengan interés en consultar a las comunidades religiosas.

Artículo 14

358. El Gobierno ha tomado nota de la solicitud del Comité al Reino Unido de efectuar la declaración facultativa prevista en el artículo 14 de la Convención (párrafo 27 de las Observaciones finales, 2003²¹), relativa a reconocer la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones de personas dentro de su jurisdicción.

359. El Gobierno sigue convencido del valor práctico añadido que otorgan a las personas del Reino Unido los derechos de petición individual. El Reino Unido posee una legislación sólida y eficaz en virtud de la cual las personas pueden ejercer acciones ante los tribunales si consideran que sus derechos han sido violados. Por el contrario, los comités de vigilancia de los tratados no son tribunales, y no pueden otorgar indemnizaciones ni dictar decisiones judiciales sobre el significado de la legislación.

360. En 2004, el Gobierno se adhirió al Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Una de los motivos fue que le permitiría examinar de modo más empírico las ventajas derivadas del derecho a presentar peticiones individuales en general. Desde marzo de 2005, se han presentado dos peticiones en nombre del Reino Unido al Comité para la Eliminación de la Discriminación

²¹ El Comité observa que el Estado parte examina en la actualidad la posibilidad de efectuar la declaración facultativa prevista en el artículo 14 de la Convención e invita al Estado parte a que dé prioridad a ese examen y adopte una decisión favorable a la formulación de esa declaración."

contra la Mujer, y ambas se declararon inadmisibles debido a que los demandantes no habían agotado todos los recursos internos que estaban a su disposición.

361. En 2008, el Gobierno encargó un estudio independiente, al profesor Jim Murdoch de la Universidad de Glasgow, sobre la experiencia del Reino Unido en el marco del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En dicho estudio²² se concluyó que en el Reino Unido las mujeres todavía no habían obtenido beneficios reales de la posibilidad que ofrecía el Protocolo Facultativo, que las organizaciones no gubernamentales del Reino Unido no habían aprovechado la oportunidad para hacer avanzar la causa de las mujeres, y que en ocasiones la calidad de la adopción de decisiones de las Naciones Unidas sobre la admisibilidad de las quejas podía parecer incoherente.

362. La experiencia con el Protocolo Facultativo no ha proporcionado suficientes datos empíricos para opinar sobre el valor de otros mecanismos de denuncia individual. En junio de 2009, el Reino Unido ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se espera que esto proporcione un número mayor de datos empíricos para determinar los beneficios prácticos de las peticiones individuales.

II. Aplicación de la Convención en las Dependencias de la Corona

A. Isla de Man

1. Legislación

363. La Ley de Derechos Humanos de 2001 entró plenamente en vigor el 1º de noviembre de 2006. Esta ley confirma en la legislación de la Isla de Man que el disfrute de los derechos y las libertades establecidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales se garantizará sin discriminación por motivo alguno, como el sexo, la raza, el color, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la fortuna, el nacimiento o cualquier otra condición.

364. La Ley de relaciones raciales de 2004 impondrá a las autoridades públicas el deber de ejercer sus funciones de manera que se promuevan buenas relaciones raciales, y estipula que la discriminación por motivos de color, raza, nacionalidad, u origen étnico o nacional es ilegal en la Isla de Man. La Ley aún no ha entrado en vigor, ya que los códigos de prácticas a los que se hace referencia en el artículo 16 de la Ley aún no se han finalizado. La labor sobre esta cuestión está en curso y se prevé que la Ley entrará en vigor en 2010. La Ley no abarca la discriminación en el empleo, ya que está previsto tratar ampliamente esta cuestión en el proyecto de ley sobre la igualdad en el empleo (véase *infra*).

365. La Ley del Empleo de 2006, que entró en vigor el 30 de septiembre de 2007, ofrece protección contra el despido por motivos raciales (artículo 125). Se definen dos formas de discriminación:

- Discriminación directa: el trato menos favorable a una persona que el que recibiría si perteneciera otro "grupo racial" (definido en relación con su color, raza, nacionalidad, u origen étnico o nacional).

²² <http://www.justice.gov.uk/publications/un-optional-protocol-women.htm>.

- Discriminación indirecta: el despido a causa de que un empleado no alcanza un nivel que, aunque se aplica a todos los empleados, solo puede ser satisfecho por una proporción significativamente menor de las personas del grupo racial de la persona despedida, no puede ser satisfecho por el denunciante particular, y no está justificado por otro motivo.

366. En la Ley de 2006 también se establece que el despido por motivos religiosos es automáticamente injusto (artículo 126) si el motivo es que el empleado:

- Profesa o no una determinada creencia religiosa; o
- Es o no miembro de una confesión religiosa concreta; o
- Asiste o no a un culto religioso en particular.

367. Hay excepciones específicas en materia de empleo relacionadas con la religión, que hacen referencia a los clérigos, los trabajadores laicos y algunos maestros. El empleador puede invocar una defensa general para demostrar que la medida estaba justificada.

368. Un empleado puede interponer una reclamación, independientemente de su antigüedad en el empleo. La reclamación se presenta a título individual contra el empleador ante el Tribunal Laboral.

369. En 2008, el Departamento de Comercio e Industria publicó un documento de consulta sobre el proyecto de ley sobre la igualdad en el empleo, que ampliará considerablemente la protección en materia de empleo, ya que abarcará la contratación, las oportunidades de formación y las sanciones distintas del despido. El proyecto de ley sobre la igualdad en el empleo forma parte del programa legislativo del Gobierno, y se están elaborando las instrucciones de la redacción final con vistas a que el proyecto de ley inicie el proceso legislativo en 2010.

370. En una propuesta que se incluirá en el proyecto de ley sobre el delito (disposiciones varias) se tipifican nuevos delitos relacionados con actos que tienen por objeto incitar al odio por motivos de raza, religión, discapacidad u orientación sexual. Se publicará un documento de consulta pública sobre el proyecto de ley en octubre o noviembre de 2009.

2. Otras medidas

371. El Gobierno de la Isla de Man aplica una política de promoción de la igualdad de oportunidades para todos sus empleados. La política abarca, entre otras cosas, a las minorías raciales y religiosas. En febrero de 2007 se publicó una versión actualizada del Manual del Empleado sobre esta cuestión.

3. Datos relativos al lugar de nacimiento de la población de la Isla de Man

372. Actualmente, el Gobierno de la Isla de Man no recopila datos demográficos de la isla desglosados por raza, color o grupo étnico. Sin embargo, en el censo se recopila información sobre el país de nacimiento de la población residente. La información disponible más reciente es la obtenida en el censo de 2006, y figura en el siguiente cuadro.

<i>Lugar de nacimiento</i>	<i>Número de habitantes</i>	<i>Porcentaje del total</i>
Isla de Man	38 069	47,6
Inglaterra	29 785	37,2
Gales	949	1,2
Escocia	2 707	3,4
Irlanda del Norte	1 719	2,1

<i>Lugar de nacimiento</i>	<i>Número de habitantes</i>	<i>Porcentaje del total</i>
Islas del Canal	204	0,3
República de Irlanda	1 705	2,1
Otros países de Europa (de la Unión Europea)	1 428	1,8
Otros países de Europa (que no pertenecen a la Unión Europea)	182	0,2
Oriente Medio	71	0,1
Asia	1 276	1,6
África	1 087	1,4
América del Norte	343	0,4
América Central	10	0,0
América del Sur	65	0,1
El Caribe	113	0,1
Australasia	287	0,4
Otros/sin identificar	58	0,1
Total	80 058	100,0

B. Jersey

373. En el siguiente informe se exponen los progresos realizados por el Gobierno de Jersey desde 2003 con respecto a la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

1. Legislación

a) *Ley contra la discriminación (Jersey) de 200-*

374. Los Estados de Jersey decidieron en 2002 introducir una nueva ley primaria para abordar la cuestión de la discriminación racial. Posteriormente se decidió ampliar el alcance del programa de redacción para incluir la protección contra la discriminación en otras esferas, que incluyen la discriminación por motivos de sexo y discapacidad.

375. Al preparar el proyecto de ley, las autoridades de la isla han tenido cuidadosamente en cuenta la necesidad de presentar una ley que proporcione una protección adecuada, de conformidad con los estándares que se esperan en la sociedad actual y, al mismo tiempo, que sea amplia y clara.

376. El proyecto de ley está diseñado para ser una ley de habilitación. En otras palabras, las disposiciones de la ley permitirán que los Estados aprueben conjuntos separados de reglamentos por fases, que ampliarán progresivamente la protección contra la discriminación en distintas esferas. El propósito es lograr la conformidad y la coherencia de trato entre las diferentes esferas de la discriminación, ya que las disposiciones fundamentales de la Ley se ocuparán de todos los tipos de discriminación de forma similar.

b) *Avances actuales*

377. El 24 de enero de 2008, el Consejo de Ministros examinó un informe sobre la propuesta de Ley contra la discriminación (Jersey) de 200-, junto con el proyecto de ley revisado.

378. El Consejo aprobó el proyecto de Ley contra la discriminación y recomendó que el Ministro del Interior sometiera a examen el proyecto de ley, y recomendó asimismo que el Ministro publicara un informe sobre la consulta que incluyera observaciones sobre el proyecto de ley. El 14 de marzo de 2008 se solicitaron las respuestas públicas.

379. Una copia del documento de consulta y del proyecto de ley están disponibles en: <http://www.statesassembly.gov.je/documents/reports/27881-37143-522008.htm>.

380. Tras la consulta, se ha llevado a cabo una extensa revisión de la legislación:

- La introducción de la Ley contra la discriminación (Jersey) de 200- es una cuestión prioritaria en 2009 y 2010. Entre la labor adicional a desarrollar antes de la aplicación de la Ley principal figura: la finalización de los acuerdos del Tribunal con la Seguridad Social y el Presidente del Tribunal; la labor con el Departamento de la Seguridad Social sobre la legislación laboral; la confirmación del cumplimiento de los derechos humanos, la vivienda y la aprobación de la ley por los Estados; la sanción real; y, a un nivel inferior, la contratación de un funcionario encargado de asuntos de discriminación, formación e información. Debido a las actuales limitaciones en materia de recursos, es posible prever realistamente que la aplicación se llevará a cabo en 2011.
- La redacción de los reglamentos que abarcan distintos aspectos está avanzando, y es posible que el primer reglamento relativo a la discriminación racial se termine el próximo año, y entonces será objeto de consulta y aprobación por el Consejo de Ministros.

c) Ley de derechos humanos (Jersey) de 2000

381. La Ley de derechos humanos (Jersey) entró en vigor el 10 de diciembre de 2006. Esa fecha fue el 58º aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Ese es también el día reservado anualmente por las Naciones Unidas como Día de los Derechos Humanos, para celebrar, educar y reflexionar sobre los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

382. La ratificación por el Reino Unido del Convenio Europeo de Derechos Humanos ha incluido a Jersey desde 1951, por lo que las personas de la isla han podido, desde entonces, presentar denuncias ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo, alegando que se han violado sus derechos en virtud del Convenio. Un cambio significativo provocado por la Ley de 2000 es que incorpora los derechos consagrados en el Convenio al ordenamiento jurídico interno de la isla y permite, por primera vez, la aplicación de esos derechos por los tribunales de Jersey.

383. El Tribunal asegurará que los derechos humanos y las libertades establecidos en el Convenio se protegen y respetan sin discriminación de ningún tipo, en particular por motivos de raza, color, nacionalidad, u origen nacional o étnico.

2. La sensibilización y formación en materia de discriminación en el empleo

384. Desde 2008, previendo la próxima introducción de la Ley contra la discriminación (Jersey), el Servicio de Asesoría y Conciliación de Jersey ha organizado varios cursos de formación sobre el tema de la discriminación en el empleo.

385. Muchos empleadores de Jersey han tenido oportunidad de revisar sus medidas y procedimientos a la luz de la legislación prevista y, por lo tanto, estarán mejor preparados cuando se aplique la Ley contra la discriminación. Algunos empleadores ya han introducido medidas no discriminatorias en previsión de la futura legislación y porque consideran que es apropiado.

3. Las relaciones comunitarias en Jersey

386. En 2004, los Estados de Jersey establecieron una Fundación para las Relaciones Comunitarias independiente, que tiene dos objetivos principales:

- Tratar de eliminar la discriminación basada en cualquier motivo, como el color, la raza, la nacionalidad, el origen nacional o étnico, el género o la orientación sexual, la discapacidad y la edad, sin excluir otros;
- Promover las relaciones armoniosas entre los distintos grupos sociales y tratar de lograr la igualdad de trato y de oportunidades en la comunidad.

387. La Fundación ha perseguido sus objetivos mediante iniciativas comunitarias y educativas muy destacadas. Entre ellas figuran las siguientes:

- La organización de la exposición sobre Ana Frank, internacionalmente reconocida, en Saint Helier, dirigida en particular a todos los niños en edad escolar, con objeto de aumentar la conciencia sobre el genocidio posterior a la guerra;
- La proyección gratuita al aire libre en Jersey del concierto 'Live 8', celebrado en Londres el 2 de julio de 2005, a fin de promover la cohesión comunitaria y la solidaridad con los países en desarrollo;
- Una visita de un grupo de jóvenes a Madeira para establecer vínculos más estrechos con la comunidad minoritaria portuguesa de Jersey;
- Varias iniciativas para hacer frente a la difícil situación de otras minorías étnicas, así como para aliviar las tensiones entre diferentes grupos raciales de Jersey.

388. Aunque la Fundación no tiene facultades legales, está empezando a asumir un papel fundamental en denunciar todas las formas de discriminación, promover la igualdad y actuar en calidad de defensora de las minorías y de aquellos que pueden ser objeto de discriminación.

389. Además, presta una amplia gama de apoyos gubernamentales y no gubernamentales a los trabajadores migrantes que llegan a la isla. En particular, brinda información a los recién llegados, clases gratuitas de inglés y otros recursos educativos para promover la integración en la comunidad.

390. Entre otras iniciativas importantes que se promueven periódicamente para celebrar la diversidad cultural de Jersey figuran, por ejemplo, un festival de comida de Madeira y actos culturales polacos, con objeto de mejorar la comprensión de las diferentes culturas nacionales que forman la comunidad de la isla.

a) *La promesa de lucha contra la discriminación*

391. En abril de 2006, la Fundación para las Relaciones Comunitarias puso en marcha la promesa de lucha contra la discriminación de Jersey.

392. El objetivo es poner de relieve los temas de discriminación en la conciencia pública, así como promover y celebrar las buenas prácticas que ya existen en muchas organizaciones.

393. La promesa es una simple declaración de seis principios rectores o compromisos que la organización participante acepta respetar. Los compromisos son los siguientes:

1. Tratar a todas las personas con dignidad y respeto.
2. Garantizar que las prácticas de contratación y empleo incluyan medidas eficaces para prevenir la discriminación o el acoso por motivos de origen étnico, nacionalidad, sexo, religión, orientación sexual, discapacidad o edad.

3. Aprovechar los talentos, habilidades y perspectivas culturales de una fuerza laboral diversa.
4. Crear un ambiente de trabajo en el que las personas se sientan valoradas y respetadas.
5. Tratar a los clientes y empleados con respeto, sin discriminar al personal o a un miembro de la comunidad sobre la base de quién es o de su origen.
6. Invitar a los clientes y empleados a colaborar en que la organización mantenga los compromisos antes mencionados.

394. En el marco de la iniciativa, toda organización que necesite ayuda para adoptar medidas contra la discriminación, en particular las empresas más pequeñas, puede ponerse en contacto con el Servicio de Asesoría y Conciliación de Jersey. El Servicio de Asesoría y Conciliación de Jersey se ha comprometido a ayudar a las empresas a elaborar sus propias directrices de lucha contra la discriminación y la intimidación en el lugar de trabajo y/o a brindar estrategias para tratar problemas relacionados con la raza.

4. Datos sobre la composición étnica de la población de Jersey

395. Los datos del censo sobre la composición étnica de 2001 se indicaron en el informe anterior; el próximo censo de la población total de Jersey se realizará en 2011.

396. La encuesta social anual de Jersey (Jersey Annual Social Survey) se puso en marcha en 2005 para disponer de los medios necesarios para recopilar y analizar anualmente información detallada sobre una amplia gama de cuestiones sociales. Su objetivo es proporcionar una mejor comprensión de las cuestiones sociales y, en particular, que las políticas se puedan elaborar desde una perspectiva más informada. La encuesta social anual de Jersey es uno de los elementos anuales incluidos en las estadísticas oficiales que se elaboran en Jersey.

397. Se seleccionaron alrededor de 3.500 hogares al azar para realizar la encuesta en julio y agosto de 2008. La respuesta del público fue notablemente elevada, con un 54% de hogares que completó y devolvió los formularios. Esto significa que los resultados de la encuesta son representativos y precisos.

a) Lugar de nacimiento y origen étnico

398. Casi la mitad (49%) de la población nació en Jersey, y otras dos quintas partes (40%) han nacido en otro lugar de las Islas Británicas.

399. Este año se incluyó una categoría separada para los nacidos en Polonia, y esto ha puesto de manifiesto que aproximadamente el 1% de los residentes en la isla en el momento en que se realizó la encuesta habían nacido en ese país. Sin embargo, cabe señalar que, debido a que las respuestas a este respecto han sido relativamente escasas, hay un grado de incertidumbre en ese porcentaje y se podrá establecer con más seguridad mediante su combinación con las cifras de futuras encuestas.

	<i>Encuesta social anual de Jersey de 2008</i>		<i>Censo de 2001</i>	
	<i>Número de habitantes</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número de habitantes</i>	<i>Porcentaje</i>
Jersey	902	49	31 952	45
Otro lugar de las Islas Británicas	738	40	30 001	42
Portugal/Madeira	69	4	4 916	7

	<i>Encuesta social anual de Jersey de 2008</i>		<i>Censo de 2001</i>	
	<i>Número de habitantes</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número de habitantes</i>	<i>Porcentaje</i>
Polonia*	14	1	-	-
Otro país europeo	52	3	2 181	3
Otro país del mundo	72	4	2 472	3
Sin especificar	13	n/d	n/d	n/d
Total	1 859	100	71 522	100

* No era una categoría separada en el censo de 2001.

400. En la encuesta social anual de Jersey de 2008 se incluyó también una pregunta sobre el origen étnico, cuyas respuestas indicaron que el 48% de los residentes en Jersey se consideraban "de Jersey", mientras que el 41% contestó que era "británico".

401. El tercer grupo cultural y étnico más numeroso era el "europeo", ya que casi una de cada diez personas (9%) se identificaba con esa categoría. Un pequeño número (2%) contestó que era de origen "mixto/otros", y hubo un número reducido de personas en otras categorías, como de origen "indio", "otro origen asiático", "africano" y "caribeño". El grupo "mixto/otros" más numeroso fue el "sudafricano", aunque las cifras reales eran reducidas (menos del 0,5%).

402. Resulta interesante observar que una de cada veinte (5%) personas nacidas en Jersey se consideraban "británicas", y aproximadamente el 3% de los nacidos en Gran Bretaña se consideraban "de Jersey". Al analizar más atentamente el grupo de personas que han nacido en las Islas Británicas pero no en Jersey, y que se consideraban "de Jersey", resulta que nueve de cada diez (un 89%) había vivido en Jersey 20 años o más.

C. Bailiazgo de Guernsey

1. Discriminación racial

403. A petición de los Estados de Guernsey, los Estados de Alderney y el Chief Pleas de Sark, Su Majestad en Consejo ha aprobado la Ley de prevención de la discriminación (disposiciones habilitantes) (Bailía de Guernsey) de 2004, que faculta a cada una de esas tres asambleas legislativas a establecer disposiciones con respecto a su propia jurisdicción en relación con la prevención de la discriminación contra cualquier persona por motivos, entre otros, de color, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional, social o étnico, pertenencia a una minoría nacional, nacimiento u otra condición. Se señala expresamente, sin limitación, que una ordenanza en virtud de esa ley podrá disponer la aplicación de cualquier acuerdo internacional relativo a la prevención de la discriminación, y podrá ordenar que cualquier disposición tenga efecto en la jurisdicción pertinente, independientemente de cualquier disposición normativa en vigor en ese momento. De conformidad con dichas competencias, los Estados de Guernsey han establecido la creación de un tribunal, encargado de oír y dictaminar con respecto a las denuncias formuladas en virtud de las disposiciones normativas pertinentes. Hasta la fecha, la única "disposición normativa pertinente" es la Ordenanza sobre la discriminación en el empleo por motivos de sexo (Guernsey) de 2005, aprobada en noviembre de 2005. Actualmente se está examinando qué otras esferas requieren disposiciones legislativas.

2. Los delitos racistas

404. Las autoridades del Bailiazgo reconocen la obligación, de conformidad con el Comité, de declarar como delito punible con arreglo a la ley toda difusión de ideas basadas en la superioridad o el odio racial, toda incitación a la discriminación racial y los actos de violencia o la incitación a cometer tales actos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, así como la prestación de asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación.

405. En octubre de 2005, Su Majestad en Consejo aprobó la Ley sobre el odio racial (Bailía de Guernsey) de 2005. En esa Ley se tipifica como delito, punible, mediante la condena pertinente, con una pena de prisión no superior a 7 años y/o una multa sin limitación, una amplia gama de comportamientos concretos cuyo fin es incitar al odio racial o es probable que lo sea. El odio racial se define como el odio contra un grupo de personas definidas en referencia al color, la raza, la nacionalidad (incluida la ciudadanía) o el origen étnico o nacional.

406. En junio de 2006, Su Majestad en Consejo aprobó la Ley de protección contra el acoso (Bailía de Guernsey) de 2005, que tipifica como delito, punible, mediante la condena pertinente, con prisión de hasta 4 años y/o una multa sin limitación, todo comportamiento que el autor sabe o debería saber que equivale al acoso a otra persona. El acoso incluye el causar alarma o aflicción. Aunque no se limita al acoso por motivos raciales, se prevé que esta nueva norma sería pertinente en ese caso. En lo que respecta a las agresiones o los daños a la propiedad ajena por motivos raciales, no se considera que actualmente sea necesario promulgar disposiciones normativas particulares, ya que los tribunales de Guernsey tienen competencias más amplias para dictar sentencias en relación con las agresiones, y una mayor flexibilidad si el caso de daños a la propiedad ajena se examina en el tribunal penal, que puede imponer una sentencia de hasta diez años de prisión (o, en caso de incendio provocado o de tentativa de poner en peligro la vida humana, cadena perpetua). En consecuencia, se consideró que todo elemento racial en un delito de ese tipo puede abordarse adecuadamente mediante las facultades de imposición de penas de los tribunales.

407. Además de estos delitos, en las políticas de la Policía de Guernsey se exige el registro de los "incidentes raciales" y, cuando haya pruebas de que un delito ha tenido motivos raciales, se presente al tribunal para su examen.

III Territorios de Ultramar del Reino Unido

1. Introducción

408. Los anexos incluidos en esta parte del presente informe contienen el 18º informe periódico que el Reino Unido debe presentar con respecto a sus Territorios de Ultramar de conformidad con la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Esa información se presenta de la siguiente manera:

- Anexo I. Anguila
- Anexo II. Bermudas
- Anexo III. Islas Vírgenes Británicas
- Anexo IV. Islas Caimán
- Anexo V. Islas Falkland
- Anexo VI. Gibraltar

- Anexo VII. Montserrat
- Anexo VIII. Pitcairn
- Anexo IX. Santa Elena, Ascensión y Tristán da Cunha
- Anexo X. Islas Turcas y Caicos
- Anexo XI. Respuesta a las observaciones finales formulada por el Comité (párrafo 26), 2003, sobre el Territorio Británico del Océano Índico

409. Atendiendo a la solicitud formulada por el Comité en sus observaciones finales relativas a los informes periódicos 16º y 7º del Reino Unido, los informes comprendidos en los anexos siguientes son informes de actualización, y en ellos se abordan cuestiones planteadas en esas observaciones. En ellos solo se mencionan los cambios en relación con los informes 16º y 17º.

2. Generalidades

410. El diálogo estructurado que el Reino Unido mencionó en su 17º informe continua en pleno funcionamiento. El Consejo Consultivo de los Territorios de Ultramar y la Conferencia de Procuradores Generales de los Territorios de Ultramar se reúnen anualmente. La última reunión del Consejo Consultivo de los Territorios de Ultramar tuvo lugar en octubre de 2008, y la Conferencia de Procuradores Generales se celebró en mayo de 2009.

411. Como contribución al proceso de examen constitucional de los Territorios de Ultramar, que el Reino Unido recomendó en su libro blanco de 1999 titulado "Asociación para el progreso y la prosperidad: Gran Bretaña y los territorios de ultramar", la Oficina de Relaciones Exteriores y del Commonwealth encargó un informe técnico sobre la situación de los derechos fundamentales en las Constituciones con objeto de estudiar la manera de ponerlas en conformidad con el Convenio Europeo de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como para incorporar los elementos de la Ley de derechos humanos del Reino Unido. Se envió un capítulo modelo sobre derechos fundamentales a los territorios cuyas Constituciones actualmente no incluyen un capítulo de derechos fundamentales (Islas Vírgenes Británicas, Islas Caimán, Santa Elena), así como a los territorios cuyas Constituciones no tienen un capítulo de ese tipo (Anguila, Bermudas, Islas Falkland, Gibraltar, Montserrat, Islas Turcas y Caicos), de modo que se puedan realizar los ajustes necesarios. Hasta la fecha, los derechos humanos han constituido una parte importante de los exámenes constitucionales en curso. En todos los debates sobre el examen constitucional con los territorios, se ha prestado una notable atención a la actualización o la incorporación de un capítulo apropiado sobre derechos fundamentales en toda nueva constitución que se acuerde entre el Territorio de Ultramar y el Reino Unido.

Anexo I

Anguila

Información general

1. La situación con respecto a la discriminación racial en Anguila no ha cambiado sustancialmente desde el último informe. No ha habido cambios legislativos.
2. Aunque en Anguila no hay problemas importantes de discriminación racial, el Gobierno de Anguila, en su último informe, se comprometió en principio a impulsar una ley para prohibir los actos de discriminación racial cometidos por particulares, grupos u organizaciones. Cuando se promulgue el proyecto de ley, que se ha aplazado, complementará las disposiciones antidiscriminatorias que figuran en el capítulo I de la Constitución de Anguila, en el que se garantizan y se protegen los derechos y las libertades fundamentales.
3. Desde el último informe, los avances han sido escasos, debido a que el Comité de la Reforma Constitucional y Electoral inicial fue disuelto y en enero de 2006 se formó un nuevo Comité. Los cambios que se habían propuesto se han incorporado al proyecto de informe del nuevo Comité. Se prevé que este proceso terminará a finales de año. En este contexto, el Gobierno de Anguila considera que el proyecto de ley propuesto será compatible con las disposiciones de la Constitución revisada. Por consiguiente, el Gobierno prefiere retrasar la ley hasta que el proceso haya concluido.
4. En respuesta a la cuestión planteada en relación con el informe anterior sobre la composición racial o étnica de la población de Anguila, se exponen a continuación los datos pertinentes.

Censo de población correspondiente a los años 1960, 1974, 1984, 1992 y 2001

<i>Año</i>	<i>Población</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
1960	(de jure) ¹	2 583	3 227	5 810
1974	(residente) ²	3 088	3 431	6 519
1984	(residente) ²	3 256	3 424	6 680
1992	(residente) ²	4 473	4 487	8 960
2001	(residente) ²	5 701	5 880	11 561

Fuente: Censos de población correspondientes a 1960, 1970, 1984, 1992 y 2001.

¹ Población de jure es la población residente más los residentes habituales pero que están ausentes temporalmente en el momento de realizarse el censo. La población residente consiste en los residentes en el momento de realizarse el censo.

² La población residente consiste en los residentes en el momento de realizarse el censo.

Cuadro 9
Censo sobre el origen étnico, 2001 y Censo sobre el origen racial, 1980

<i>Origen étnico</i>	<i>Porcentaje de la población</i>			
	<i>1960</i>	<i>2001</i>	<i>1960</i>	<i>2001</i>
Africano/negro	4 533	10 296	78	90,1
Amerindio/caribeño	n.d.	19		0,2
De las Indias orientales	2	93	0,0	0,8
Caucasiano/blanco	428		0,4	3,7
Chino/oriental	21		0,0	0,2
Mixto	1 223	531	21	4,6
Otros	n.d.	40		0,3
No especificado	26	2	0,4	0,0

<i>Grupos de edad</i>	<i>De Anguila</i>			<i>No de Anguila</i>		
	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
0 a 14	75,5%	73,9%	74,8%	24,3%	26,1%	25,2%
15 a 44	70,3%	69,0%	69,6%	29,7%	31,0%	30,4%
45 a 74	75,0%	74,0%	74,5%	25,0%	26,0%	25,5%
75+	87,3%	87,5%	87,6%	12,7%	12,5%	12,6%
Total	73,3%	72,0%	72,6%	26,7%	28,0%	27,4%

<i>Nota adicional</i>	<i>Población de 2001</i>
Incluido en el censo	11 430
Se negaron o no estaban en el hogar cuando los empadronadores los visitaron para recoger sus formularios.	131
Total	11 561

Anexo II

Bermudas

A. Información general

1. La descripción del país relativa a las Bermudas (que figura en el anexo II del documento básico HRI/CORE/1/Add.62 o en el párrafo 15 del 15º informe y el párrafo 10 del 16º informe periódico presentado por los Territorios de Ultramar) sigue siendo esencialmente la misma; sin embargo, la información que figura en el párrafo 4 del anexo II del documento básico puede sustituirse ahora por los siguientes datos estadísticos generales actualizados:

Estadísticas de las Bermudas

Ingresos per cápita:	91 477 dólares EE.UU. (2007)
Producto nacional bruto:	5 855 379 dólares EE.UU.
Tasa de inflación:	4,8% (2008)
Tasa de desempleo:	2,14% (es la tasa de desempleo total, incluye a ambos sexos)
Tasa de alfabetización:	98%
Población:	64 395 habitantes
Esperanza de vida:	
Varones	77 años (proyección de 2009)
Mujeres	82 años (proyección de 2009)
Tasa de mortalidad infantil:	4,7 por cada 1 000 nacidos vivos (2007)
Tasa de natalidad:	13,4 por cada 1 000 habitantes (2007)
Distribución de la población:	
Menores de 15 años:	
Varones	5 743 (proyección de 2009)
Mujeres	5 536 (proyección de 2009)
Total	11 279 (proyección de 2009)
Mayores de 65 años:	
Varones	3 300 (proyección de 2009)
Mujeres	4 815 (proyección de 2009)
Total	8 115 (proyección de 2009)
Porcentaje de hogares encabezados por mujeres:	61% (2004)

Fuente: Departamento de Estadística de las Bermudas.

2. Con respecto al párrafo 16 del 15° informe (y al párrafo 11 del 16 ° informe periódico presentado por los Territorios de Ultramar), cabe señalar que los organismos responsables de las cuestiones relativas a "garantizar los derechos humanos, mejorar las relaciones raciales y velar por la igualdad de oportunidades", es decir, la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial, dependen del Departamento de Asuntos Humanos del Ministerio de Cultura y Rehabilitación Social. El Departamento de trabajo, formación y servicios de empleo depende del Ministerio de Trabajo, Interior y Vivienda. Desde abril de 2007, el Consejo Nacional de Formación pasó de depender del Ministerio de Educación a depender del Ministerio de Trabajo, Interior y Vivienda. Se han creado dos nuevas organizaciones para hacer frente a la injusticia racial. En 2006, se creó una organización de base impulsada por la comunidad, conocida como Ciudadanos por la erradicación del racismo en las Bermudas. Además, el Honorable Dr. Ewart Brown, juez de paz, miembro del Parlamento y Primer Ministro de las Bermudas, puso en marcha en 2007 la nueva iniciativa sobre relaciones raciales en las Bermudas. En 2006, se designó a un asesor del Primer Ministro para investigar la difícil situación de los hombres de raza negra en las Bermudas y coordinar las actividades de dicha iniciativa.

B. Información relativa a los artículos 1 a 7 de la Convención

Artículo 1

3. En relación con el párrafo 4 del artículo 1 (así como con el artículo 3), el Comité está al corriente de que, según las constataciones de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial sobre la fuerza laboral, desde 2000 se ha puesto de relieve permanentemente la representación insuficiente de la población negra en los niveles superiores de empleo e ingresos. En 2007 se entrevistó a 28.731 empleados, que trabajaban en 578 empresas, y los resultados sobre los niveles de empleo indicaban que los empleados blancos siguen teniendo una elevada representación en los puestos ejecutivos y directivos. La fuerza laboral encuestada estaba compuesta por un 54% de empleados de raza negra, un 33% de empleados de raza blanca y un 13% de raza mixta de o de otras razas. Los empleados de raza blanca representaban la mayor parte de los puestos ejecutivos, con un 66%. En contraste, la mayoría de los puestos no profesionales correspondían a empleados de raza negra, con un 62%. En el período 2000-2007, la cantidad personas de raza negra que ocupaban puestos ejecutivos y directivos había aumentado en las Bermudas, lo que se había producido en gran medida en el sector público. Además, en el período 2004-2007, la mayoría de los empleados de raza negra eran mujeres. Sin embargo, el ritmo de esta movilidad ascendente puede verse obstaculizado por el limitado número de puestos ejecutivos y directivos disponibles, o que estarán disponibles, en el período de tres años. En la medida en que la diferencia se puede atribuir a la falta de experiencia y formación de los empleados negros, para promover una verdadera igualdad de oportunidades las empresas deben ser mucho más activas y adoptar un enfoque estratégico para fomentar la tutoría y la capacitación de los empleados de raza negra, ya que tienen posibilidades de asumir puestos ejecutivos y directivos. La educación y los planes de desarrollo profesional también deben desempeñar una función importante para aumentar los porcentajes y la representación de la fuerza de trabajo de raza negra en todos los niveles.

4. Los niveles de ingreso anual bruto de 2001 a 2003 se correspondieron con los niveles de empleo. El mayor porcentaje de los grupos de menores ingresos correspondió a los empleados de raza negra. Los empleados de raza blanca obtuvieron la mayoría de los ingresos más altos (75.001 dólares o más). Sin embargo, ha habido cambios ascendentes, ya que el número de empleados de raza negra con ingresos de "75.001 dólares o más" registró un aumento entre 2001 y 2003. Por lo tanto, hubo una disminución en el porcentaje de empleados de raza blanca en ese nivel de ingresos, al parecer en consonancia con un

pequeño aumento de los empleados de raza negra. En el período 2004-2007 también se registró una mejora en el nivel de ingresos de los empleados negros; sin embargo, el problema de eliminar los desequilibrios raciales continúa.

5. En el período 2004-2007 a los empleados de raza blanca les correspondieron los porcentajes de 85%, 85%, 84% y 86%, respectivamente, del nivel de ingresos de "156.000 dólares o más". A los empleados de raza negra les correspondieron en este mismo nivel los porcentajes de 9%, 8%, 9% y 9%, respectivamente. Al pasar del nivel de ingresos de "156.000 dólares o más" al de "96.000 dólares o más", los empleados de raza blanca representaban el 73% en 2004 y el 70% en 2007. En el caso de los empleados de raza negra, su porcentaje en el nivel de ingresos de "96.000 dólares o más" fue en 2004 del 19%, y en 2007 del 21%. Por lo tanto, existe un cambio por el que la proporción de los empleados de raza blanca disminuye y la de los de raza negra aumenta en estos niveles de ingresos.

6. Las propuestas legislativas (2006) para mejorar el cumplimiento de las expectativas en materia de igualdad de oportunidades, como se indica en el párrafo 8 de este informe, hacen referencia a los resultados del Examen anual de la encuesta de la fuerza laboral y a los artículos 1 y 3 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, con respecto a lo que el Gobierno de las Bermudas ha determinado que deben adoptarse medidas especiales para asegurar el adecuado progreso de las personas que históricamente han estado en desventaja en el país. Forman parte de esas medidas asegurar que los empleadores comiencen a documentar sus planes en materia de acceso equitativo y justo al empleo, y a reconocer el compromiso y la responsabilidad de conseguir una fuerza de trabajo representativa.

Artículo 2

7. Con respecto al párrafo 20 del 15º informe, la Ley de Derechos Humanos de 1981 se modificó nuevamente en 2000 a fin de:

- Incluir una definición más sustancial de la discapacidad;
- Prohibir la discriminación basada en el origen "étnico o nacional" o en los "antecedentes penales";
- Cambiar el término "creencias religiosas" por "religión o creencias";
- Requerir a los empleadores que garanticen que no se produce acoso sexual en el lugar de trabajo;
- Eliminar la disposición de "secreto" del artículo 30 y sustituirla por "confidencialidad".

8. En diciembre de 2005 se presentaron más enmiendas a la Ley:

- Sustituir el término "acusado" por "demandado" en el artículo 5;
- Ampliar los motivos de discriminación que constituyen acoso en el lugar de trabajo a fin de incluir todos los motivos que figuran en el artículo 2.

9. Se prevé que se presente un conjunto de enmiendas a la Ley de Derechos Humanos en noviembre de 2009.

10. Con respecto al párrafo 21 del 15º informe (y al párrafo 11 del 16º informe periódico presentado por los Territorios de Ultramar), la última modificación de la que se ha informado respecto de la legislación de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial se introdujo en 2005. Los cambios legislativos de la denominada Ley de enmienda de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial de 2005 fortalecieron el papel de la Comisión en la supervisión de las prácticas empresariales y en el desarrollo de recursos para sus

asociados en la comunidad empresarial a fin de promover la igualdad de oportunidades. Las modificaciones también reflejan los requisitos para la transferencia de tareas entre la Comisión y el Departamento de Estadística.

11. En particular, las enmiendas permitieron:

- Unificar las funciones del proceso de recopilación de datos del Examen anual de la encuesta de la fuerza laboral de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial con la encuesta de empleo realizada por el Departamento de Estadística;
- Dar acceso a la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial a los datos desglosados por sexos (es decir, la proporción de hombres y mujeres), y por condición de ciudadano de las Bermudas;
- Autorizar la publicación de los datos relacionados con el mandato de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial, de realizar inspecciones a los empleadores con diez o más empleados, con inclusión de una lista de las empresas informantes;
- Definir los términos que no lo estaban en las notas de la encuesta de empleo, para facilitar la comprensión de la empresa informante;
- Actualizar y armonizar la clasificación de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial con la de la del Departamento de Estadística con respecto a los títulos ocupacionales, las categorías de industrias, los grupos de ingresos anuales brutos y algunos sistemas internos;
- Redefinir los grupos raciales para reflejar la definición que utiliza el Departamento de Estadística;
- Derogar algunas disposiciones normativas de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial que permitían que los empresarios devolviesen los formularios y quedasen registrados en la Comisión;
- Remitir los informes de las sanciones por incumplimiento de la Comisión al Departamento de Estadística;
- Armonizar los procesos de registro de la Comisión con los del Departamento de Estadística, y mantener y actualizar anualmente el registro de la Comisión con la información suministrada por el Departamento de Estadística.

12. Las enmiendas no relacionadas con el proceso de la encuesta hacían referencia a las reuniones de la Comisión, ya que se redefinió el quórum como el 50% más uno de los miembros designados, en lugar de la presencia de siete miembros.

13. En 2007, de conformidad con el Discurso del Trono del Gobierno de las Bermudas de noviembre de 2005, la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial inició la celebración de consultas con el sector empresarial con respecto a un proyecto de ley titulado Ley de igualdad en el empleo de 2007. En la propuesta legislativa presentada a los empleadores se propone la adopción de un régimen de medidas obligatorias en materia de igualdad de oportunidades aprobado por la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial. La propuesta prevé la adopción obligatoria del Código de prácticas y actividades inherentes a su aplicación. El Código de prácticas existente requiere que los empleadores revisen sus medidas en materia de oportunidades, para identificar los obstáculos y hacer los cambios necesarios para eliminarlos. La documentación de este proceso constituye un "plan" o "régimen". Se esperaba que los elementos del Código de prácticas, que es un documento de referencia de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades, se aplicasen más plenamente una vez que los empleadores se familiarizaran con sus conceptos. La consulta sobre el proyecto de ley ha impulsado a los empleadores a tomar la iniciativa y a desarrollar medidas y prácticas empresariales que permiten a los empleadores asumir la

responsabilidad de la igualdad de oportunidades de empleo para todos. En marzo de 2008, la responsabilidad de la Ley de igualdad en el empleo se transfirió al Ministerio de Trabajo, Interior y Vivienda.

14. En relación con el párrafo 23 del 15 ° informe, sobre el avance de las buenas relaciones entre las personas de diferentes grupos raciales, la eliminación de la discriminación racial, la lucha contra la discriminación racial en el ámbito institucional y la promoción de la igualdad de oportunidades, los avances han sido numerosos. Se señala a la atención del Comité la labor reciente de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial, que es la entidad encargada de esas cuestiones. La Comisión ejecuta este mandato mediante la sensibilización sobre la desigualdad y la ayuda para eliminar los obstáculos que se interponen en la consecución de una sociedad justa y abierta, libre de discriminación. Entre los logros de la Comisión en esta esfera figuran los siguientes:

- La elaboración y publicación por la Comisión de un plan estratégico, que resume su visión y enfoque para 2005-2010. Esta labor se inició en 2003 y el informe se publicó en 2005. En 2008, se aprobó un plan revisado para el período 2008-2011.
- La Comisión pasó a ser un socio estratégico en la labor del plan de la Dependencia de desarrollo sostenible para las Bermudas. La Comisión ha elaborado una Estrategia nacional de promoción de la fuerza laboral que está relacionada con la labor de la Dependencia de desarrollo sostenible sobre el desarrollo de los trabajadores. En 2006, la Comisión también colaboró con el Departamento de trabajo y formación en un Equipo de Trabajo para la Promoción de la Fuerza Laboral, que es interministerial. Ese equipo de trabajo ha desarrollado estrategias que requieren la colaboración de asociados de la educación pública, los organismos de formación, las organizaciones de los sectores industriales y de los servicios de transición en el empleo. Las iniciativas resultantes permitirán preparar y posicionar mejor a los ciudadanos y clientes para aprovechar las oportunidades de empleo.
- En 2004, la Comisión realizó una encuesta sobre el grado en que los empleadores estaban usando el Código de prácticas y aplicando la igualdad de oportunidades. El objetivo de solicitar a los empleadores que respondieran a esa encuesta era concienciar, así como evaluar el cumplimiento de la normativa de la Comisión. En el informe sobre medición del cumplimiento publicado posteriormente se indicaba que era necesario continuar asesorando a los empleadores sobre sus obligaciones en virtud de la normativa de la Comisión. Hasta la fecha, la educación permanente sigue siendo necesaria. La Comisión realiza reuniones de consulta con los empleadores y directores de empresas anualmente para debatir sobre las características raciales de la empresa y determinar colectivamente la forma de lograr la equidad racial entre los trabajadores. Además, la Comisión organiza talleres de sensibilización sobre cuestiones relativas a la raza, la igualdad y la inclusión en las empresas, las escuelas y entre el público en general.
- Las actividades de orientación y formación de la Comisión han llegado nuevamente a una amplia gama de participantes. La Comisión organizó un Foro de orientación en materia de diversidad dirigido a los parlamentarios y a los dirigentes empresariales y de la comunidad. Participaron cerca de 100 personas. Desde el Foro de 2004, se ha iniciado un proceso de diálogo titulado, "The Conversation Project", que será facilitado y grabado. Distintos segmentos de la comunidad de las Bermudas han participado en el proyecto, intercambiando sus experiencias y percepciones sobre los problemas raciales del país.
- Con respecto a la concienciación pública y a los indicadores de progreso, el sitio web de la Comisión (www.CURE.bm) recibió 48.679 visitas en 2004. En 2009, la Comisión rediseñó su sitio web para difundir mejor sus mensajes, poner sus recursos

más fácilmente a disposición de los interesados y el público en general, servir como un recurso nacional sobre los organismos, sus acciones y sus planes para mejorar las relaciones raciales, y promover la armonía racial. La Comisión ha mantenido asimismo su compromiso de conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas, celebrando actos públicos cada año. En 2007, la Comisión celebró un acto público para conmemorar el aniversario de la abolición de la trata transatlántica de esclavos.

- Entre las actividades de consulta y colaboración de la Comisión figuran las siguientes:
 - Racionalizar el proceso de recopilación de datos de la Comisión, unificando algunas funciones esenciales con las del Departamento de Estadística del Gobierno de las Bermudas. Esta iniciativa, tras las modificaciones legislativas, ha supuesto la garantía del acceso de la Comisión a los datos desglosados por condición de ciudadano de las Bermudas y por género.
 - Proporcionar respuestas a Social Development Direct, de la Oficina de Relaciones Exteriores y del Commonwealth, para su informe sobre actividades de derechos humanos en los Territorios de Ultramar.
 - Participar en el proceso de consultas sobre la creación de la oficina del Ombudsman de las Bermudas.
 - Organizar un Foro de empleadores para debatir los requisitos de la fuerza de trabajo y la igualdad de oportunidades.
 - Celebrar consultas con las organizaciones de empleadores más importantes a fin de elaborar estrategias colectivas a fin de avanzar hacia la eliminación de la discriminación racial laboral en el ámbito institucional, así como colaborar con empresas concretas que lo soliciten para ayudarlas a establecer medidas de igualdad e inclusión y prácticas que garanticen la imparcialidad y la equidad para los ciudadanos de las Bermudas y los trabajadores extranjeros.

15. El Honorable Dr. Ewart Brown, juez de paz, miembro del Parlamento y Primer Ministro de las Bermudas, puso en marcha en 2007 la iniciativa sobre relaciones raciales en las Bermudas, también conocida como "The Big Conversation". En 2006, se designó a un asesor del Primer Ministro para investigar la difícil situación de los hombres de raza negra en las Bermudas y coordinar las actividades de dicha iniciativa. La iniciativa sobre relaciones raciales en las Bermudas responde directamente ante el Gabinete de las Bermudas.

16. Esta iniciativa tenía por objeto reunir a personas de raza negra y blanca para entablar un diálogo abierto, honesto y sincero sobre las relaciones raciales de forma continuada, a fin de provocar cambios en las políticas y prácticas dirigidas a eliminar la discriminación racial. En el período 2007-2009 se contrataron asesores con experiencia en la dirección de diálogos sobre temas relacionados con las relaciones raciales a fin de facilitar el diálogo público. Se celebraron reuniones públicas dirigidas a personas de raza negra y de raza blanca, tanto por separado como de forma conjunta, que abarcaron diferentes temas relacionados con el debate nacional sobre las cuestiones de disparidad racial en las Bermudas y los nuevos factores encaminados hacia la armonía racial, en las que participaron educadores, empleadores, dirigentes cívicos, profesionales, jóvenes y público en general. Las conversaciones, aunque no eran algo nuevo en las Bermudas, recibieron una atención especial y hubo una respuesta responsable, debido a que el Gabinete del Gobierno de las Bermudas consideraba que la plataforma de la iniciativa sobre relaciones raciales en las Bermudas era una cuestión prioritaria.

17. La serie de diálogos de la iniciativa dio lugar a la formulación de recomendaciones para la acción nacional (2008), la realización de un DVD con diálogos reales y entrevistas individuales sobre las relaciones raciales (2009), y la elaboración de dos informes anuales (2007 y 2008) sobre sus actividades encaminadas a realizar contribuciones a la erradicación del racismo en las Bermudas. Se proyectó el DVD "The Big Conversation" públicamente en cines locales y en la televisión pública. La iniciativa se ha mantenido como una iniciativa educativa y de activismo social para combatir las concepciones ilógicas de racismo y sus efectos adversos para las personas, los grupos y la sociedad. Además de cuestionar las ideas establecidas de determinados grupos y personas para modificar las percepciones y el comportamiento, se acogen con satisfacción los logros de personas y de grupos que han contribuido a mejorar la armonía racial con su labor. Cabe señalar como ejemplos de organizaciones que colaboran a la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial y Ciudadanos por la erradicación del racismo en las Bermudas.

18. Ciudadanos por la erradicación del racismo en las Bermudas es un movimiento interétnico antirracista dedicado a la eliminación del racismo en las Bermudas. Se formó originalmente en 1998, tras una conferencia antirracista celebrada en la Universidad de las Bermudas. Sin embargo, después de las históricas elecciones de noviembre de 1998, la atención sobre la cuestión del racismo en las Bermudas disminuyó. Al recibir escaso apoyo, el movimiento llegó a estar prácticamente inactivo.

19. A finales de 2005, el movimiento se refundó y, en septiembre de 2006, se registró como organización benéfica y estableció sus estatutos y su constitución. La nueva meta de Ciudadanos por la erradicación del racismo en las Bermudas es "que en las Bermudas el color no favorezca a nadie" y la declaración de objetivos es que "Ciudadanos por la erradicación del racismo en las Bermudas es una organización no gubernamental de voluntarios que se dedican a identificar y erradicar el racismo en todas sus formas y a combatir sus efectos en nuestra comunidad".

20. Como movimiento de base comunitaria, no gubernamental y basado solo en el voluntariado, el apoyo y la simpatía conseguidos por Ciudadanos por la erradicación del racismo en las Bermudas en la comunidad son amplios, ya que cuenta con alrededor de 1.000 miembros y simpatizantes, que van en aumento. La organización realiza esfuerzos para asegurar que mantiene su naturaleza apolítica, a fin de garantizar que continúa actuando como puente entre los grupos raciales para alentar el diálogo en curso, y como impulsora de la verdad y la reconciliación.

21. La labor de la organización en la comunidad durante los últimos cuatro años ha sido tanto interna como dirigida hacia el exterior, y ha consistido, entre otras cosas, en:

- Actuar como altavoz a nivel internacional sobre la labor contra el racismo;
- Difundir una muñequera de campaña;
- Elaborar un estudio de investigación sobre el racismo;
- Elaborar un folleto en el que se definen los términos fundamentales del racismo en las relaciones laborales;
- Crear el sitio web de la organización (que actualmente está en proceso de actualización);
- Organizar grupos de discusión y reuniones de debate;
- Organizar talleres;
- Proyectar películas educativas sobre las relaciones raciales y la lucha contra el racismo;

- Realizar intervenciones en varias organizaciones y/o participar en actos locales, por ejemplo, la Bermuda Human Resources Association, Rotary International, Global Village y el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, entre otros;
- Realizar actividades de promoción por medio de artículos en los periódicos y cartas al director;
- Colaborar con organizaciones locales dedicadas a los derechos humanos y a las relaciones raciales.

Artículo 4

22. Con respecto al párrafo 26 de las observaciones finales sobre el 15º informe (y al párrafo 13 de las observaciones finales sobre el 16º informe periódico de los Territorios de Ultramar), cabe señalar que el Gobierno de las Bermudas se ha comprometido a presentar informes con datos raciales en ambas Cámaras del poder legislativo, como un medio de seguir garantizando que el público en general esté informado sobre la disponibilidad de dichos informes.

Artículo 7

23. En lo tocante al párrafo 31 del 15º informe, los programas mencionados han continuado cada año. Además, con respecto a la adopción de medidas inmediatas y eficaces en los ámbitos de la enseñanza, la educación, la cultura y la información, con objeto de combatir los prejuicios que dan lugar a la discriminación racial, y de promover el entendimiento, la tolerancia y la amistad entre los distintos grupos raciales o étnicos, la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial ha elaborado varias publicaciones que tratan las cuestiones raciales. Además de su plan estratégico, ha publicado los siguientes documentos:

- "De la encuesta a la práctica": un informe sobre las prácticas de los empleadores en materia de igualdad de oportunidades y la aplicación del Código de prácticas para eliminar la discriminación racial y promover la igualdad de oportunidades en el empleo;
- Los informes anuales de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial de 2002 a 2007;
- El Examen anual de la encuesta de la fuerza laboral realizado por la Comisión de 2002 a 2007;
- Ecos del pasado en las Bermudas: de la esclavitud a la emancipación en adelante (2006) (Echoes of Bermuda's Past – From Slavery to Emancipation and Beyond);
- Experiences of Racism in Bermuda and its Wider Context: Reflections of Dr. Eva Hodgson, Scholar, Researcher and Advocate (2008);
- A Storm in Teacup – The 1959 Bermuda Theater Boycott and Its Aftermath – Special Edition (2009);
- El folleto del Día de la Emancipación, Celebrating Cup Match, (ediciones de 2008 y 2009)
- 400 Years of Bermuda's Race Relations – 3 part series (2009);
- "Situación de las razas: las Bermudas 2005", una publicación sobre las principales variables demográficas de las Bermudas (renta, patrimonio, educación, poder económico y vivienda), desglosadas por raza, nacionalidad y género; una publicación actualizada sobre la situación de las razas, 2007;

- Estrategias para la actuación individual y colectiva: promover la concienciación en materia racial y la equidad;
- Estrategias para promover un mensaje de igualdad racial: un recurso que recopila información de jóvenes participantes en el Foro anual sobre las razas de la juventud que organiza la Comisión;
- Publicaciones sobre el mandato de la Comisión y programas de formación.

24. La disponibilidad de todos los informes anuales mencionados se publicó en la Gaceta Oficial de las Bermudas. Todas las publicaciones se pusieron a disposición del público en general y de las principales partes interesadas.

25. La Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial ha colaborado con la Asociación Nacional para la Reconciliación para traer a la isla al conferenciante internacional Tim Wise, autor de *White Like Me: Reflections on Race from a Privileged Son*, para que hablara sobre los privilegios de las personas de raza blanca, las actividades contra el racismo y las perspectivas de las personas de raza blanca. Participaron más de 400 personas en cuatro actos organizados en un período de una semana en octubre de 2005.

26. La Comisión ha patrocinado cursos de formación de nivel avanzado y para principiantes, impartidos por Lee Mun Wah, de StirFry Seminars, en 2007. Participaron en esas actividades de formación sobre integración e igualdad personal de recursos humanos, capacitadores con experiencia y el público en general.

27. La Comisión continuó organizando talleres de sensibilización sobre cuestiones raciales para policías nuevos y antiguos. En 2008, por demanda popular, los talleres de un día de duración se ampliaron a dos días.

Anexo III

Islas Vírgenes Británicas

1. En las estadísticas que figuran a continuación se presentan los datos de la población de las Islas Vírgenes Británicas desglosados por grupos étnicos, edad y sexo.

Población de las Islas Vírgenes Británicas

<i>Grupo étnico</i>	<i>2001</i>	<i>2009^e</i>
Ascendencia africana-negros	18 999	23 690
Pueblos indígenas	70	87
Originarios de las Indias orientales	701	875
Chinos	17	21
Portugueses	24	30
Sirio-libaneses	67	84
De raza blanca	1 575	1 965
Mixto	1 355	1 690
Otros	186	232
No declarado	167	208
Total	23 161	28 882

Población de las Islas Vírgenes Británicas, por edad y sexo

<i>Edad</i>	<i>2001</i>			<i>2009</i>		
	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
0-4	891	880	1 771	1 441	1 450	2 891
5-9	963	984	1 947	1 202	1 212	2 414
10-14	847	932	1 779	993	981	1 974
15-19	784	766	1 550	966	1 009	1 975
20-24	857	875	1 732	940	999	1 939
25-29	1 014	1 120	2 134	1 042	993	2 035
30-34	1 131	1 259	2 390	1 144	1 146	2 290
35-39	1 175	1 221	2 396	1 265	1 295	2 560
40-44	991	980	1 971	1 300	1 343	2 643
45-49	749	794	1 543	1 145	1 172	2 317
50-54	638	553	1 191	895	877	1 772
55-59	492	462	954	693	670	1 363
60-64	292	241	533	558	492	1 050
65-69	192	194	386	356	345	701

<i>Edad</i>	<i>2001</i>			<i>2009</i>		
	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
70-74	148	168	316	203	195	398
75-79	117	123	240	130	162	292
80+	155	173	328	140	128	268
Total	11 436	11 725	23 161	14 413	14 469	28 882

Proporción por sexos

	<i>2001</i>	<i>2009^e</i>
Número de varones por cada 100 mujeres	97,54	99,61
	<i>2001^e</i>	<i>2009^e</i>
Producto interno bruto, ingreso per cápita	830 193	1 095 161
Tasa anual de crecimiento	9,37	(0,64)
Cambio real	71 109	-7 031

Tasa de crecimiento

	<i>2001</i>	<i>2009</i>
Población antigua	23 161	28 882
Población nueva	23 161	28 882
Tasa de crecimiento (promedio anual)	3,4	2,4

2. El 15 de junio de 2007 entró en vigor el nuevo Decreto sobre la Constitución de las Islas Vírgenes, que contiene un capítulo separado titulado Derechos y libertades fundamentales de la persona (capítulo 2 de la Constitución). De hecho, constituye la nueva declaración de derechos y garantías fundamentales. Se enumeran diversos derechos, pero cabe destacar en particular los siguientes:

- Los derechos y las libertades fundamentales de la persona son aplicables a todas las personas (legalmente) en las Islas Vírgenes, sin distinción de ningún tipo, con sujeción únicamente a las limitaciones prescritas en la Constitución u otras leyes conexas (artículo 9).
- La igualdad ante la ley (artículo 12).
- La protección de la libertad de conciencia (artículo 21).
- La protección de la libertad de reunión y asociación (artículo 24).
- La protección contra la discriminación (artículo 26).

3. En el artículo 34 del Decreto sobre la Constitución se prevé la posibilidad de establecer una comisión de derechos humanos. De acuerdo con las mejores prácticas internacionales, el Gobierno ha decidido que debería haber un organismo de ese tipo en el Territorio. El Comité de derechos humanos de la Fiscalía General, con el apoyo del Gobierno, ha preparado y terminado el modelo normativo sobre una comisión de derechos humanos y las consultas con la sociedad civil al respecto. Se prevé que la comisión de

derechos humanos se pondrá en funcionamiento en 2010, después de que la legislación pertinente haya sido aprobada por la Asamblea Legislativa.

4. El recurso ante el Tribunal Superior por la persona agraviada se garantiza en el mismo artículo de la Constitución. Por lo tanto, se ha establecido claramente un marco jurídico para facilitar y hacer cumplir estos derechos, que probablemente se ampliará. En 2008 se pusieron en funcionamiento una Comisión de denuncias y un Comisionado, de carácter general e independiente, de conformidad con el artículo 110 de la Constitución.

Anexo IV

Islas Caimán

1. Desde el 17º Informe, el avance más significativo en materia de derechos humanos, incluida la eliminación de la discriminación racial, ha consistido en las negociaciones recientemente concluidas entre las Islas Caimán y la Oficina de Relaciones Exteriores y del Commonwealth del Reino Unido sobre la modernización de la Constitución. Tras iniciativas anteriores, que comenzaron en 2001 y continuaron en 2006, las últimas conversaciones tuvieron lugar entre septiembre de 2008 y febrero de 2009. Como resultado de esas reuniones y de las notables contribuciones de algunas partes interesadas, incluido el Comité de Derechos Humanos, la Asociación de Ministros de Caimán y la Cámara de Comercio, se acordó y publicó un proyecto definitivo de Constitución. El proyecto se sometió a los electores en un referendo celebrado en mayo de 2009, junto con las elecciones locales, y el 62,2% de los electores votó a favor del proyecto.

2. La nueva Constitución (tal como se establece en el Decreto sobre la Constitución de las Islas Caimán de 2009) contiene por primera vez una declaración de derechos y garantías fundamentales, que estipula los derechos y las libertades fundamentales de la persona y los mecanismos para su aplicación. Entre los derechos consagrados figura el derecho a la no discriminación sobre la base de, entre otros motivos, la raza, el color y el origen nacional o social. Este derecho, junto con todos los demás que figuran en la Parte I de la Constitución, tendrá efecto tres años después de una fecha establecida. Se prevé que, además de las disposiciones legislativas existentes, como la Ley del Trabajo, la declaración de derechos y garantías fundamentales impedirá aún más la discriminación racial y, lo que es más importante, facilitará la aplicación directa del derecho a la no discriminación por los tribunales locales.

3. En la Constitución también se prevé la creación de una comisión de derechos humanos, que tiene por objeto sustituir el actual Comité de Derechos Humanos. Aunque el principal mandato de la comisión será la promoción del entendimiento y la observancia de los derechos humanos en las Islas, también estará facultada para recibir e investigar denuncias de violaciones o infracciones de cualquier derecho o libertad consagrado en la declaración de derechos y garantías fundamentales o en los tratados internacionales de derechos humanos que se aplican en las Islas, así como para investigar las posibles violaciones por propia iniciativa, asesorar a las personas que consideren que sus derechos han sido vulnerados, y proporcionar un foro para tratar las denuncias mediante la mediación o la conciliación. De forma análoga a su predecesora, la comisión no tendrá poderes coercitivos ni la capacidad de adoptar decisiones vinculantes en cuanto a si algún derecho o libertad ha sido violado.

4. La siguiente fase del proceso de modernización constitucional es la sensibilización pública sobre los derechos sustantivos contenidos en la Parte I de la Constitución y velar por que los plazos pertinentes de todos los mecanismos hayan sido firmemente establecidos para dar pleno efecto a los derechos y las libertades.

Anexo V

Islas Falkland

Información general

1. No se han producido cambios importantes en relación con la observancia de la Convención en las Islas Falkland, o en la legislación relacionada con la Convención, desde que el Comité examinó el informe anterior. No obstante, este informe tiene por objeto actualizar ese informe en algunos aspectos.
2. El censo de población más reciente de las Islas Falkland sigue siendo el que se realizó en octubre de 2006. El Gobierno de las Islas Falkland incluyó información sobre el país de nacimiento, la ascendencia y el grupo lingüístico (no el origen étnico) en ese censo. No obstante, no es probable que las opiniones de las personas residentes en las Islas Falkland, incluidas las de las comunidades minoritarias, hayan cambiado en el período transcurrido desde la elaboración del informe anterior.
3. Según la legislación de las Islas Falkland, las personas con condición jurídica de las Islas Falkland ("que pertenecen a las Islas Falkland") tienen el derecho de residencia permanente y, si son adultos, pueden constar en el registro electoral y votar en las elecciones. No necesitan un permiso de trabajo para realizar ninguna actividad laboral en las Islas Falkland. La Constitución permite que las personas que son ciudadanos de un país del Commonwealth británico, y que tienen su residencia habitual en las Islas Falkland durante al menos siete años, soliciten la condición jurídica de las Islas Falkland en virtud de una ordenanza que establece las disposiciones para conceder esa condición. La Ordenanza sobre la condición jurídica de las Islas Falkland ha sido aprobada con ese propósito. En 2003-2008, se aprobaron 64 solicitudes, de las que 33 se otorgaron a personas de raza mixta (31 de Santa Elena y 2 de la isla Ascensión), y 31 a personas de raza blanca.
4. Según la Ordenanza sobre Inmigración de las Islas Falkland, una persona que ha sido residente en las Islas Falkland durante tres años puede solicitar un permiso de residencia permanente. Una persona a la que se le concede un permiso de residencia permanente no tiene ninguna limitación en el período de tiempo que puede permanecer en las Islas Falkland, y no necesita un permiso de trabajo para realizar ninguna actividad laboral en las Islas Falkland. De los 46 permisos de residencia permanente otorgados durante los años civiles de 2005 a 2008 (nota: desde enero de 2008, entró en vigor una moratoria para la solicitud de permisos de residencia permanente), 13 correspondieron a personas de Santa Elena (que son de raza mixta), 8 eran chilenos, 2 españoles, 2 pakistaníes, 1 peruano y 1 brasileño. Se concedieron otros 19 permisos a personas de raza blanca.
5. La Policía Real de las Islas Falkland cuenta con 14 miembros que trabajan a jornada completa. De ellos, 3 son de las Islas Falkland, 10 del Reino Unido y 1 de Nueva Zelanda. En virtud de la Ordenanza de policía de 2000, cualquier comportamiento de discriminación racial por la fuerza de policía o en su actividad cotidiana con la comunidad de las Islas Falkland constituye una infracción disciplinaria. No se ha recibido ninguna denuncia de comportamiento que implique discriminación racial por parte de la policía o de la comunidad de las Islas Falkland desde 2005.
6. La contratación de servicios públicos de las Islas Falkland se basa en una política que no discrimina racialmente. Las personas con condición jurídica de las Islas Falkland o

permiso de residencia permanente tienen preferencia en la contratación. De los aproximadamente 110 titulares de permisos de trabajo en los servicios públicos, 6 son de Santa Elena y 6 son chilenos. En el sector privado de la economía, las personas de Santa Elena se emplean en diversas ocupaciones del sector minorista. Varios cientos de ciudadanos de Santa Elena y unos 33 chilenos son empleados en el sector de la restauración y el trabajo doméstico por los contratistas de los militares en Mount Pleasant.

7. A la escuela primaria y secundaria de Stanley asisten 11 niños chilenos y 27 de Santa Elena, además de otros 10 niños cuyos países de origen no son ni las Islas Falkland ni el Reino Unido. A la Escuela Comunitaria de las Islas Falkland asisten 8 niños chilenos, 7 de Santa Elena, y otros 8 cuyos países de origen no son ni las Islas Falkland ni el Reino Unido. Cuatro estudiantes cuyos países de origen no son ni las Islas Falkland ni el Reino Unido están cursando educación permanente de adultos o educación superior en el Reino Unido, con financiación del Gobierno de las Islas Falkland. Uno de esos estudiantes es uruguayo, dos son rusos y otro es argentino.

8. En agosto de 2005, el funcionamiento del Servicio de Radiodifusión de las Islas Falkland (Falkland Islands Broadcasting Station) se transfirió del Gobierno de las Islas Falkland a Media Trust, un organismo independiente creado en virtud de la legislación local, que había sido responsable durante algunos años del funcionamiento del Penguin News, el único periódico local de distribución general. Media Trust ha sido responsable de la política editorial de la emisora de radio durante varios años, pero ahora incumbe directamente al personal de la emisora, que emite actualmente bajo el nombre de Falkland Islands Radio Station. El Penguin News se sigue publicando semanalmente. Tanto la emisora como el periódico continúan tratando cuestiones de interés para las comunidades minoritarias. El Servicio de Radiodifusión de las Fuerzas Británicas opera dos canales de radio que se pueden recibir en todas las Islas Falkland, excepto en las zonas más remotas. En Stanley, una emisora de radio independiente, Radio Nova, emite el servicio de 24 horas de la British Broadcasting Corporations World en VHF y FM. En Stanley y Mount Pleasant se pueden ver varios canales de televisión extranjeros por medio de repetidores, y en todas las Islas Falkland mediante antena parabólica para la recepción vía satélite.

9. En las Islas Falkland no se han realizado actuaciones judiciales por delitos raciales o con un elemento agravante de carácter racial en el período 2005-2008. Solo se ha informado de un problema con un posible elemento racial en ese período, pero ese aspecto no dio lugar a una acusación.

10. Hay un pequeño número de empresas en Stanley de la que son propietarios en todo o en parte ciudadanos de Santa Elena o de Chile. Entre ellas figura un restaurante de comida rápida administrado por una señora de Santa Elena y su esposo, una empresa de taxis a cargo de una señora de Santa Elena y un restaurante que es en parte propiedad de un ciudadano chileno. En el período 2005-2008, la Corporación para el Desarrollo de las Islas Falkland prestó asistencia financiera a dos empresas que eran propiedad de personas de Santa Elena, a dos empresas de ciudadanos chilenos y a tres empresarios británicos.

Anexo VI

Gibraltar

1. Desde la presentación del último informe, el cambio más significativo ha sido la aprobación de una nueva Constitución. Ésta fue negociada con el Gobierno del Reino Unido por una delegación en la que estaban representados el Gobierno de Gibraltar, la oposición y otras partes interesadas. La nueva Constitución fue bien acogida por la Asamblea de Gibraltar (el Parlamento de Gibraltar) en una moción aprobada por unanimidad.
2. La nueva Constitución se aprobó tras la celebración de un referendo. El 60,24% de la población votó a favor de su aprobación. La nueva Constitución entró en vigor el 2 de enero de 2007 y sustituyó a la que había estado en vigor desde 1969. El Gobierno del Reino Unido declaró que había sido un ejercicio del derecho a la autodeterminación del pueblo de Gibraltar, en el contexto de los derechos reconocidos en la Carta de las Naciones Unidas. En la nueva Constitución se declara y se reconoce la existencia del derecho del pueblo de Gibraltar a la libre determinación.
3. La consecuencia general de la nueva Constitución es que moderniza la relación entre Gibraltar y el Reino Unido. El Gobierno del Reino Unido ha declarado públicamente, en Gibraltar, en la Cámara de los Comunes y en las Naciones Unidas, que la nueva Constitución establece una relación moderna y madura entre Gibraltar y el Reino Unido y que no puede decirse que se basa en el colonialismo. La nueva Constitución no disminuye en modo alguno la soberanía británica de Gibraltar.
4. En el capítulo I de la nueva Constitución, titulado "Protección de los derechos y las libertades fundamentales", hay cambios significativos con respecto a la Constitución de 1969 que son pertinentes en el contexto de la Convención.
5. El artículo 14, en particular, se basa en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Las protecciones otorgadas mediante ese artículo se han actualizado y ampliado en comparación con la antigua Constitución. Bajo el título "Protección contra la discriminación por motivos de raza, etc.", en el párrafo 1 del artículo 14 se establece que "ninguna ley podrá establecer disposiciones que sean discriminatorias en sí mismas o en sus efectos".
6. En el párrafo 3 se establece que "discriminatorio" significa:

"dar un trato diferente a personas diferentes, motivado solo o principalmente por sus características respectivas de raza, casta, origen geográfico o social, opinión o afiliación política o de otra índole, color, idioma, género, credo, posición económica, nacimiento u otra condición, o cualquier otro motivo que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos pueda ocasionalmente determinar que es discriminatorio, a causa de lo cual las personas que tienen alguna de esas características son objeto de inhabilitaciones o restricciones que no se imponen a las personas de otras características, o se les conceden a ellas privilegios o ventajas que no se otorgan a las personas de otras características".
7. Un rasgo importante de esta descripción es que la definición prevé posibles circunstancias futuras, ya que se incluirá cualquier otro motivo que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos determine que constituye una discriminación.

8. El párrafo 8 a) del artículo 18 también es diferente de la Constitución anterior, ya que obliga a todo tribunal encargado de resolver sobre una cuestión a la que esa Parte sea aplicable (incluida la discriminación) a tener en cuenta:

"i) La sentencia, decisión, declaración u opinión consultiva del Tribunal Europeo de Derechos Humanos;

ii) El dictamen de la Comisión Europea de Derechos Humanos ("la Comisión ") que figure en un informe aprobado en virtud del artículo 31 del Convenio Europeo de Derechos Humanos ("el Convenio");

iii) La decisión de la Comisión en relación con el artículo 26 o el párrafo 2) del artículo 27 del Convenio, o

iv) La Decisión del Consejo de Ministros aprobada en virtud del artículo 46 del Convenio."

9. La consecuencia de lo expuesto anteriormente es que la jurisprudencia que emana de esos foros supranacionales se tiene en cuenta en los procedimientos locales.

10. Con respecto a la composición de la población residente, la estimación más actualizada (31 de diciembre de 2008) de la población civil es de 29.286 habitantes. Se estima que, del total, 14.725 son varones (11.905 adultos y 2.820 niños) y 14.561 son mujeres (11.874 adultas y 2.687 niñas). De ellos, los gibraltareños de ambos sexos y todas las edades son 23.757, 3.247 son otros ciudadanos británicos, y 2.282 no son ciudadanos británicos. En el censo más reciente también se proporciona información sobre la situación del empleo y la ocupación, pero no está estructurado para brindar información sobre el origen étnico o racial de las personas (aparte de la nacionalidad).

11. La descripción de la sociedad gibraltareña, desde la perspectiva de la Convención, hecha en el anterior informe sigue siendo válida en la actualidad. Ello significa que es aún una sociedad en la que, por motivos históricos y geográficos, se han ido mezclando personas de distinto origen racial, étnico y cultural, dando origen a un único pueblo con un sentido de identidad común en el que las consideraciones basadas en la discriminación racial, aun en el sentido más amplio que la Convención otorga a ese término, no desempeñan ningún papel en la organización y el funcionamiento de la vida de la comunidad. Ni la política, ni la educación, ni la cultura, ni la vida social normal están organizadas con arreglo a criterios raciales. Sin embargo, Gibraltar y su Gobierno han alentado una amplia serie de actividades culturales que ponen de manifiesto los distintos orígenes étnicos de las personas que componen su población.

12. Entre la población de Gibraltar hay, en uno u otro momento, además de los visitantes, algunas personas que han llegado al territorio para trabajar con carácter temporal y que, por consiguiente, no tienen la condición de gibraltareño y los plenos derechos que entraña esa condición. Entre estos residentes no gibraltareños en el Peñón hay varios trabajadores de Marruecos (y sus familias). Estos pueden obtener permisos de residencia con una validez de hasta cinco años. La distinción entre personas con la condición de gibraltareño y las que no la tienen es esencialmente la misma que la distinción entre ciudadanos y no ciudadanos establecida en el párrafo 2 del artículo 1 de la Convención. Cabe señalar al respecto que las consideraciones basadas en el origen racial o étnico son completamente intrascendentes para adquirir la condición de gibraltareño, por lo que los que no la poseen, exactamente igual que los gibraltareños, no están sujetos a ninguna discapacidad o desventaja que pueda atribuirse a su pertenencia a un determinado grupo racial o étnico o a su lugar de origen.

13. Además de la nueva Constitución, también existe protección en virtud de las disposiciones pertinentes del derecho de la Unión Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos. El Gobierno de Gibraltar no tiene conocimiento de que se haya

presentado denuncia alguna por discriminación racial en Gibraltar que vulnere alguna de esas disposiciones.

14. En 2006, el Parlamento aprobó la Ley de Igualdad de Oportunidades de 2006 (se puede consultar en <http://www.gibraltarlaws.gov.gi/articles/2006-37o.pdf>).

15. La Ley incorpora una serie de directivas de la Unión Europea en el ámbito de la discriminación.

16. Además, en el artículo 78 de la Ley se dispone que la Oficina de Asesoramiento a los Ciudadanos lleve a cabo la labor de promover la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo u origen racial o étnico. La Oficina de Asesoramiento a los Ciudadanos ha realizado campañas para aumentar la conciencia dentro de Gibraltar y asesora a personas que necesitan su ayuda sin costo alguno. Como parte de su campaña de sensibilización, la Oficina de Asesoramiento a los Ciudadanos acogerá en breve a representantes de Citizens Advice International en una conferencia sobre el tema de la discriminación. Se espera que asistan participantes de la sociedad civil, así como el público en general.

17. En el artículo 79 de la Ley se establece la facultad de designar una comisión de igualdad de oportunidades, que todavía ha de constituirse.

18. El artículo 80 se centra en la necesidad de que las autoridades públicas tengan presentes las cuestiones relativas a la discriminación y, en el desempeño de sus funciones, las autoridades públicas tienen la obligación de tener debidamente en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación ilegal y el acoso por motivos de sexo, así como promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

19. Asimismo, en el artículo 81 de la Ley se impone la obligación legal de todos los empleadores a los que es aplicable la Parte III de cumplir con las disposiciones de la Ley de atender a los empleados con los medios adecuados.

20. Además de lo expuesto, el Gobierno ha iniciado un proceso de reforma de la legislación que era discriminatoria. Este proceso en curso ya ha dado lugar a cambios, en particular en relación con el impuesto sobre la renta y otras prestaciones sociales, que partían de regímenes de larga data que hacían hincapié en el varón como sostén de la familia.

21. Otro proyecto del Gobierno implica la revisión y reescritura de toda la legislación penal principal con el objeto de crear un código penal moderno. En la redacción de este código, los casos antiguos de discriminación se están reemplazando por disposiciones no discriminatorias modernas.

22. Por otra parte, en Gibraltar existe una total libertad de prensa, garantizada por la Constitución, que los distintos grupos étnicos y religiosos ejercen activamente. En la esfera de la educación, todas las escuelas, tanto públicas como privadas, están abiertas a todas las razas y los grupos religiosos. El plan nacional de estudios que se aplica en el Reino Unido, y uno de cuyos principios es la eliminación de los prejuicios raciales y religiosos, también se aplica en Gibraltar.

Anexo VII

Montserrat

1. Durante los últimos 15 años la población de Montserrat ha menguado significativamente debido a la erupción del volcán Soufriere Hills, que se encuentra activo. Alrededor del 60% de la isla constituye actualmente una zona de exclusión, y la población se concentra ahora en el norte. Sin embargo, esta tendencia a la despoblación se ha invertido y la población se ha estabilizado.

2. La estimación más actualizada de la población (1º de marzo de 2009) es de 4.886 habitantes, con un aumento de aproximadamente un 20% con respecto al censo de 2001. De ellos, 3.295 son de Montserrat y 1.591 no lo son.

3. La población cuyo origen no es Montserrat está formada por ciudadanos del Reino Unido, los Estados Unidos, el Canadá, Irlanda, Francia, España, la India, China, Sri Lanka, Haití, la República Dominicana y varios países de la CARICOM. Las estadísticas actuales muestran que hay 102 ciudadanos de la República Dominicana, cuya mayor parte habla español.

4. El censo de 2001 fue la última vez que se determinó el origen étnico de los habitantes de la isla. En ese momento, el 85% de la población eran personas de raza negra de ascendencia africana, el 3% de raza blanca, el 2,7% de raza mixta, el 0,9% provenía de las Indias orientales y el restante 8,4% se clasificó como indefinido o de otro tipo.

5. No ha habido cambios importantes con respecto al cumplimiento de la Convención en Montserrat, y el Gobierno está desplegando esfuerzos para asegurar que se protegen los derechos enunciados en la Convención.

Artículos 2 a 6

6. En la Constitución de Montserrat (capítulo 1.01) y en la Ley de relaciones raciales (4.03) se prohíbe la discriminación y el trato discriminatorio de cualquier persona sobre la base de su color, raza, religión, nacionalidad u origen étnico o nacional. A pesar de los cambios demográficos, los derechos se protegen escrupulosamente en Montserrat.

Artículo 7

7. La educación es obligatoria en Montserrat desde los 5 hasta los 16 años de edad. En la Ley de educación de 2004 se establece expresamente que no se puede negar la admisión a ninguna escuela de un niño que reúna las condiciones, por una discriminación basada en ningún motivo, como la raza, el origen y el credo.

Información adicional

8. Ha habido algunas dificultades con los niños provenientes de la República Dominicana, ya que su primer idioma es el español en vez del inglés, y la mayoría de los profesores de la isla no hablan español. Esto provoca dificultades de comunicación con los estudiantes, pero se están realizando esfuerzos para impartir clases de español conversacional a los maestros y funcionarios públicos para ayudar a superar este problema.

9. En los últimos años, también ha habido algunas iniciativas para impartir clases de inglés conversacional a los hispanohablantes y, además, las personas provenientes de la República Dominicana están organizando sus propias clases en esta materia.

10. Las publicaciones sobre preparación para casos de desastre se proporcionan en español, y una parte de la programación de la emisora de radio del gobierno local se realiza en español. El proveedor de televisión por cable del sector privado tiene dos canales en español, uno dirigido a los adultos y otro para niños.

11. La Real Policía de Montserrat cuenta ahora en sus filas con un oficial que procede de los ciudadanos de la República Dominicana que residen en la isla, lo que ha ayudado en investigaciones que afectaban a hispanohablantes. Además, la oficina de la seguridad social también cuenta con un ciudadano de los Territorios Británicos de Ultramar nacionalizado, que antes era ciudadano de la República Dominicana, para ayudar a los hispanohablantes en sus solicitudes relativas a la seguridad social. Algunos establecimientos del sector privado también están haciendo lo mismo.

12. La Real Policía de Montserrat y la Real Fuerza de Defensa de Montserrat a tiempo parcial tienen un carácter plurinacional, sin discriminación en sus criterios de entrada. En la actualidad, aproximadamente el 60% de los miembros de la Real Fuerza de Defensa de Montserrat no son de Montserrat.

13. Existe la percepción entre los visitantes de Montserrat de que el Departamento de inmigración de la Real Fuerza de Defensa de Montserrat quizás es excesivamente estricto en sus medidas de admisión a la isla; sin embargo, se han establecido contrapesos y salvaguardias y, además, un proceso de apelación.

14. Las personas que no son de Montserrat forman parte de la fuerza de trabajo de Montserrat. Los extranjeros que no tienen la condición de residencia permanente tienen que solicitar un permiso de trabajo. El proceso de solicitud es transparente y de naturaleza no discriminatoria.

Anexo VIII

Pitcairn

Información general

1. Desde la presentación del 15º informe, se ha avanzado mucho en Pitcairn en las esferas de la buena gobernanza y los derechos humanos. Desde el 1º de abril de 2009, una nueva estructura de gobierno ha introducido sistemas para la contratación del sector público y la gestión del rendimiento a fin de aplicar los principios de un acceso justo y equitativo al empleo y a los servicios. El Reino Unido y el Gobierno de Pitcairn han iniciado una revisión de la Constitución de Pitcairn, que pretende introducir por primera vez los derechos y las libertades individuales en la Constitución. La redacción del proyecto actual se basa en la del Convenio Europeo de Derechos Humanos, con inclusión de la prohibición de la discriminación. En junio de 2009 se terminó una revisión independiente de la legislación de Pitcairn, a fin de evaluar su compatibilidad con el Convenio Europeo de Derechos Humanos y otros instrumentos en materia de derechos humanos; se hallaron muy pocos riesgos de incompatibilidad, cuya mayor parte se abordará en el proceso de revisión constitucional.

2. En relación con el párrafo 23 de las observaciones finales del Comité sobre el 15º informe, sigue siendo válido en gran medida que, como se explicaba en ese informe, los habitantes de Pitcairn (aparte de profesionales contratados, como el maestro, el médico, etc.) son nativos de Pitcairn; es decir, que todos descienden de los amotinados del Bounty y los hombres y mujeres de Tahití que los acompañaban que desembarcaron en Pitcairn en enero de 1790. Sin embargo, en los últimos años se ha concedido la residencia permanente a una pareja sin relación anterior con Pitcairn y se ha otorgado la autorización de entrada para establecerse a varias personas que no eran de Pitcairn. La población actual se sitúa en 53 habitantes (censo de diciembre de 2008).

3. Su situación socioeconómica sigue siendo fundamentalmente la descrita en el documento básico sobre Pitcairn, es decir, los habitantes de la isla trabajan por cuenta propia en la agricultura, la pesca de subsistencia y la venta de artesanías a los buques de paso, aunque también reciben subsidios y sueldos a cambio de su participación en las actividades del Gobierno local y en el desempeño de actividades comunales. En este contexto, no se establece ninguna distinción entre hombres y mujeres. Las mujeres participan en pie de igualdad con los hombres en la vida de la comunidad. Por ejemplo, las mujeres han desempeñado cargos en el Consejo Insular durante muchos años, tres de los cuatro altos cargos de la administración pública (responsables de departamento) están actualmente ocupados por mujeres y la agente de policía de la isla es una mujer. Pitcairn se ha beneficiado de un proyecto de fomento de la capacidad en materia de derechos humanos financiado por el Gobierno del Reino Unido, que incluyó la visita a la isla de capacitadores en materia de derechos humanos de la Fundación del Commonwealth en septiembre y octubre de 2009.

Anexo IX

Santa Elena, Ascensión y Tristán da Cunha

1. El Decreto sobre la Constitución de Santa Elena, Ascensión y Tristán da Cunha, de 2009, garantizaba el establecimiento de una nueva Constitución del Territorio (y el cambio de nombre) con efecto el 1° de septiembre de 2009. Esto reforzó sustancialmente las disposiciones contra la discriminación al incluir normas amplias sobre derechos humanos que cumplieran con las expectativas internacionales modernas. No ha habido cambios significativos en la legislación local pertinente, ni acusaciones en virtud de esta, desde el informe anterior.

a) Datos de Santa Elena

2. Se indican los datos a continuación:

Producto nacional bruto:	20.320.000 libras	2007-2008
Tasa de inflación:	9,9%	primer trimestre de 2009
Población (residente):	3.867 habitantes	2008
Esperanza de vida:		
Mujeres	79,1 años	(promedio 1995–2004)
Varones	71,9 años	(promedio 1995–2004)
Tasa de mortalidad infantil:	5 por cada 1.000 nacidos vivos (2007)	
Tasa de natalidad:	8,7 por 1.000 habitantes (2007)	
Tasa de mortalidad:	10,9 por 1.000 habitantes (promedio móvil quinquenal)	

b) Datos de Ascensión

3. En Ascensión no hay población permanente y, aparte de la cifra de población total (930 habitantes), no se recopilan datos económicos o demográficos.

c) Datos de Tristán da Cunha

4. Se indican los datos a continuación:

Producto nacional bruto:	950.149 libras	(2008)
Población (residente):	264 habitantes	(diciembre de 2008)
Esperanza de vida:		
Mujeres	78,6 años	(promedio 1995–2004)
Varones	74,9 años	(promedio 1995–2004)
Tasa de mortalidad infantil:	0 (2007)	
Tasa de natalidad:	7,9 por 1.000 habitantes (2007)	
Tasa de mortalidad:	11,8 por 1.000 habitantes (2007).	

Anexo X

Turcos y Caicos

1. Estamos a la espera de recibir el informe de las Islas Turcas y Caicos y lo remitiremos al Comité en cuanto lo recibamos.

Anexo XI

Respuesta a las observaciones finales formuladas por el Comité (párrafo 26), 2003, sobre el Territorio Británico del Océano Índico

1. Respuesta al párrafo 26 de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial sobre los informes 16º y 17º del Reino Unido, de fecha agosto de 2003.
2. Al responder al Comité, el Reino Unido desearía dejar en claro que la Convención no se aplica al Territorio Británico del Océano Índico. El Reino Unido no considera que el párrafo 2 del artículo 2 de la Convención sea aplicable al Territorio Británico del Océano Índico, o que sea necesario un informe separado; con respecto a las preocupaciones acerca de los ilois, en el Territorio no hay residentes permanentes, y los miembros de las fuerzas armadas, oficiales o contratistas que van al Territorio solo se quedan breves períodos de tiempo.
3. Las personas a las que en ocasiones se hace referencia como "ilois" (o, con más frecuencia actualmente, "chagosianos"), son en muchos casos ciudadanos británicos en virtud de la Ley de los Territorios de Ultramar Británicos de 2002, con independencia del grupo racial al que pertenezcan. Esas personas gozan en la actualidad del derecho a residir en el Reino Unido, así como de los derechos conexos de residencia en los Estados miembros de la Unión Europea. Algunos han ejercido sus derechos a este respecto y viven actualmente en el Reino Unido, y otros viven en otros Estados, como Mauricio y Seychelles.