



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

Distr.
GENERAL

CERD/C/452/Add.3
13 de octubre de 2003

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE
LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

**INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES DE
CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 9 DE LA CONVENCIÓN**

**Decimosexto informe periódico que los Estados Partes
deben presentar en 2003**

Adición

PAÍSES BAJOS*

[19 de junio de 2003]

* El presente documento contiene los informes periódicos 15º y 16º de los Países Bajos, presentados en un solo documento, que debían presentarse el 9 de enero de 2001 y 2003, respectivamente. Los informes periódicos 13º y 14º (presentados en un solo documento) de los Países Bajos y las actas resumidas de las sesiones en que el Comité los examinó y las observaciones finales del Comité figuran en los documentos CERD/C/362/Add.4, CERD/C/SR.1413 y 1414 y CERD/C/304/Add.104.

La información presentada por los Países Bajos de conformidad con las directrices consolidadas relativas a la parte inicial de los informes de los Estados Partes figura en los documentos HRI/CORE/1/Add.66, 67 y 68.

ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. INTRODUCCIÓN.....	1 - 3	4
<i>Primera parte</i>		
PAÍSES BAJOS (PARTE EUROPEA DEL REINO).....	4 - 214	4
II. RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES FINALES DEL COMITÉ.....	4 - 59	4
A. Enmiendas al Código Penal	5 - 7	4
B. Condiciones de vida de la minoría romaní y medidas concretas para mejorarlas.....	8 - 12	5
C. Mayor aplicación de la Ley de fomento del empleo de las minorías	13	6
D. Participación de las minorías en elecciones locales.....	14 - 19	6
E. Cambios derivados de la nueva Ley de extranjería	20 - 32	7
F. Datos estadísticos sobre denuncias, acusaciones y decisiones judiciales relativos a actos de racismo	33 - 59	10
III. INFORMACIÓN RELATIVA A LOS ARTÍCULOS 2 A 7 DE LA CONVENCIÓN	60 - 214	17
A. Artículo 2	60	17
B. Artículo 4	61 - 88	17
C. Artículo 5	89 - 192	23
D. Artículo 6	193 - 197	47
E. Artículo 7	198 - 214	49
<i>Segunda parte</i>		
ARUBA	215 - 255	52
IV. RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES FINALES DEL COMITÉ.....	215 - 217	52

ÍNDICE (*continuación*)

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
V. INFORMACIÓN RELATIVA A LOS ARTÍCULOS 2 A 7 DE LA CONVENCIÓN	218 - 255	53
A. Generalidades.....	218 - 227	53
B. Artículo 5	228 - 242	55
C. Artículo 7	243 - 255	58

I. INTRODUCCIÓN

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (en lo sucesivo "la Convención"), se presenta este informe del Reino de los Países Bajos de conformidad con las directrices generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en 1980 y revisadas en su 984ª sesión, el 19 de marzo de 1993. Los principales indicadores demográficos, económicos y sociales y una descripción del sistema constitucional del Reino figuran en los documentos básicos del Reino de los Países Bajos (HRI/CORE/1/Add.66, 67 y 68). Este informe consolidado, en que se presentan los informes 15º y 16º, abarca el período comprendido entre 1998 y junio de 2002 y sigue a los informes periódicos 13º y 14º que fueron presentados al Comité en un solo documento en abril de 1999 y abarcaban el período que concluyó en diciembre de 1997.

2. El presente informe contiene también diversas respuestas a las observaciones finales aprobadas por el Comité (CERD/C/57/CRO.3/Add.2) en agosto de 2000 tras el examen de los informes 13º y 14º.

3. El Reino de los Países Bajos está constituido por tres partes: la parte europea, las Antillas Neerlandesas y Aruba. Cada parte es responsable de aplicar las disposiciones de la Convención e informar al respecto. Este informe abarca la parte europea del Reino y Aruba. El informe de las Antillas Neerlandesas se presentará ulteriormente.

Primera parte

PAÍSES BAJOS (PARTE EUROPEA DEL REINO)

II. RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES FINALES DEL COMITÉ

4. En sus conclusiones y recomendaciones de fecha 17 de agosto de 2000 (CERD/C/304/Add.104) el Comité pidió (párr. 15) al Gobierno que suministrara más información sobre los siguientes temas.

A. Enmiendas al Código Penal

5. Como se señaló en el 14º informe (CERD/C/362/Add.4), el Gobierno ha propuesto aumentar las penas máximas que se han de imponer para las formas sistemáticas de discriminación racial. El proyecto de ley al efecto se sometió al Parlamento en junio de 2002.

6. La discriminación y la incitación al odio o la discriminación son delitos tipificados en los artículos 137 c) a g) y 429 *quater* del Código Penal. Conforme a la propuesta del Gobierno, se añadirá una nueva disposición a los artículos 137 c) (injuria deliberada contra un grupo de personas), 137 d) (incitación a la discriminación), 137 e) (difusión de expresiones discriminatorias) y 137 g) (discriminación deliberada en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial), que prescribe la imposición de una pena máxima más severa a quien tenga como práctica común o costumbre incurrir en los delitos definidos en dichos artículos o cometa esos delitos con la cooperación de una o más personas. El Gobierno ha propuesto que se

dupliquen las penas máximas. La nueva pena máxima imponible por injurias contra grupos de personas e incitación a la discriminación sería de dos años de prisión o multa de 11.250 euros, y la nueva pena máxima por difusión de expresiones discriminatorias y discriminación deliberada en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial sería de un año de prisión o multa de 11.250 euros.

7. El Gobierno ha decidido no incluir otros motivos para aumentar la pena por cooperación delictiva en actos discriminatorios (artículo 137 f) del Código Penal) o por discriminación en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial (artículo 429 *quater* del Código Penal). Ello se debe a que el hecho de duplicar las penas máximas por la reincidencia en la comisión de estos delitos (tres y dos meses de prisión, respectivamente) no añadiría mucho en lo que se refiere al efecto normativo de las disposiciones contra la discriminación establecidas en el Código Penal.

B. Condiciones de vida de la minoría romaní y medidas concretas para mejorarlas

Situación de las personas que viven en caravanas en los Países Bajos

8. Con una población total de cerca de 6.000 personas, los romaníes y los sinti constituyen un pequeño grupo minoritario en los Países Bajos.

9. La Ley de caravanas (vigente hasta 1999) regulaba el derecho de todas las personas (no sólo de los sinti y los romaníes) a llevar una vida itinerante. Con el pasar de los años han surgido dos problemas: una creciente escasez de emplazamientos para caravanas, que actualmente son insuficientes para albergar al número total de habitantes de casas rodantes y el uso ilegal de estos emplazamientos por personas que no tiene derecho a permanecer en ellos. Desde que se abrogó la Ley de caravanas el 1º de marzo de 1999 la política en la materia está comprendida en la legislación ordinaria sobre la vivienda y se ha solicitado a las autoridades locales que transfieran la responsabilidad de la gestión de las caravanas y los emplazamientos a las sociedades que se ocupan de la vivienda.

10. En enero de 2000, en su consulta anual con el Gobierno, el grupo de la Iniciativa de habitantes de casas rodantes señaló a la atención la continua escasez de emplazamientos. El Ministro de Vivienda, Planificación del Espacio y Medio Ambiente decidió supervisar las políticas de las autoridades locales en esa esfera. También se convino en que la cuestión de la educación de los hijos de las personas que viven en casas rodantes, en particular los niños romaníes y sinti, se examinaría en una próxima reunión de esas personas.

Situación de las personas procedentes de las Molucas en los Países Bajos y medidas adoptadas para mejorarla

11. La cantidad estimada de personas pertenecientes a la comunidad moluca (que desde 1951 forma parte integrante de la sociedad neerlandesa) es de 35.000. Esta comunidad está profundamente preocupada por los gravísimos conflictos que perturban la vida en las Molucas desde enero de 1999. El Ministro de Relaciones Exteriores ha intervenido en reiteradas ocasiones, tanto a nivel bilateral como en cooperación con la Unión Europea (UE), otros Estados miembros individualmente y otros gobiernos no pertenecientes a la UE, para instar a las

autoridades indonesias a que restablezcan la paz y el orden público en las Molucas. El Gobierno de los Países Bajos también representa una de las principales fuentes de ayuda humanitaria. El Ministro de Política Urbana e Integración de las Minorías Étnicas de un gobierno anterior mantuvo contactos con la comunidad moluca en los Países Bajos y celebró consultas muy frecuentes con organizaciones políticas, eclesiásticas, sociales y de asistencia para mantenerlas informadas de la política neerlandesa. De esta forma el Ministro se mantuvo al tanto de los acontecimientos en la comunidad moluca.

12. En septiembre de 2000, habida cuenta de la situación en las Molucas, se adoptaron disposiciones temporales para los molucos que se encontraban en los Países Bajos con visados de turista y deseaban prolongar su estadía con familiares debido a la situación en su país. La vigencia de esas disposiciones era hasta septiembre de 2002 y en la primavera de ese año el Gobierno decidió no prolongarlas. El Gobierno de los Países Bajos apoya plenamente el Acuerdo Malino-II (febrero de 2002) entre el Gobierno de Indonesia y representantes de las comunidades étnicas y religiosas de las Molucas para restablecer el orden público en las provincias molucas.

C. Mayor aplicación de la Ley de fomento del empleo de las minorías

13. Véanse los párrafos 90 a 96 del presente informe.

D. Participación de las minorías en elecciones locales

Número de votantes/participación de las minorías étnicas en diversas elecciones

14. Los extranjeros que han residido legalmente en los Países Bajos durante un período continuo de cinco años tienen derecho a votar y a presentarse como candidatos a las elecciones locales.

15. En las elecciones locales y nacionales de 1998 se registro un progreso con respecto a la representación política de las minorías étnicas (aunque esta tendencia fue más pronunciada a nivel nacional que local). El porcentaje de miembros de minorías étnicas en la Cámara de Representantes de los Estados Generales es superior al de los concejos locales.

16. Un estudio de la participación política de las minorías étnicas en las cuatro ciudades más grandes ha revelado diferencias entre las distintas minorías. Las personas de origen turco son las que más participan (aunque a menudo lo hacen por conducto de sus propias organizaciones étnicas), seguidas por las personas de origen surinamés. Las personas de origen marroquí participan menos y en ese grupo se observan considerables divisiones. Las personas de origen antillano son las que menos participan en la política local.

17. En el memorando oficial titulado *Kansen krijgen, kansen pakken* ("Tener oportunidades, aprovechar las oportunidades"), que se publicó el 30 de noviembre de 1998, se señalaba que el Ministro de Política Urbana e Integración de las Minorías Étnicas adoptaría medidas para fomentar una mayor participación de las minorías en las elecciones municipales.

18. La campaña para las elecciones municipales celebradas el 6 de marzo de 2002 comenzó en febrero de ese año y tenía por objeto alentar a los votantes a participar en las futuras elecciones (no sólo las municipales, sino también las elecciones nacionales en mayo de 2002 y las provinciales en marzo de 2003). Se centraba en las minorías de dos modos particulares:

- a) Se invitó a las asociaciones de las minorías que formaban parte del Consejo Consultivo Nacional de Minorías Étnicas a presentar un plan conjunto de actividades encaminadas a alentar a sus partidarios a participar en las elecciones y votar. Se destinó al efecto la suma de 272.270 euros;
- b) Se destinó asimismo la suma de 272.270 euros para anuncios por televisión específicamente dirigidos a las minorías y programas en los canales que miran habitualmente.

19. Un estudio realizado en Rotterdam por el Centro de Investigación y Estadística sobre la participación de votantes de los diversos grupos minoritarios reveló importantes diferencias entre estos grupos. La tasa de participación más baja fue la de la comunidad antillana (20%) y la más alta la de la comunidad turca (50%). El informe del estudio indica que puede haber cierta relación entre el número de votantes y el número de candidatos procedentes de la correspondiente minoría que se presentan para las elecciones. Del total de minorías, la comunidad turca tuvo el mayor número de candidatos y también el nivel más elevado de participación de votantes.

E. Cambios derivados de la nueva Ley de extranjería

20. La Ley de extranjería entró en vigor el 1º de abril de 2001. Otros detalles del marco reglamentario que ha creado la nueva Ley de extranjería 2000 se exponen en el Decreto sobre los extranjeros.

21. La nueva Ley de extranjería 2000 tiene por objeto reducir los procedimientos de asilo y simplificar el sistema de permisos de residencia para las personas admitidas en los Países Bajos por razones de asilo o motivos conexos. A fin de reducir el procedimiento de asilo ahora existe un solo tipo de permiso de residencia para todos los solicitantes de asilo que tienen derecho a permanecer en los Países Bajos. Al igual que sucedía con arreglo a la antigua ley, los solicitantes tienen derecho a permanecer en virtud de tratados internacionales como la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados y el Convenio europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, por razones humanitarias imperiosas, o debido a que el regreso a su país de origen les causaría dificultades particulares en vista de la situación general en ese país. Con arreglo a la nueva ley, todas esas personas tienen derecho al mismo tipo de permiso temporal, que puede convertirse en permiso permanente después de tres años. A diferencia de los permisos temporales, los permisos permanentes ya no son retirados si dejan de existir los motivos por los que se otorgaron. Por ejemplo, si un solicitante de asilo ha sido admitido en los Países Bajos debido a la situación general de la seguridad en su país de origen y la situación en ese país posteriormente mejora, se le puede retirar el permiso si es temporal, pero no si es permanente. Otra diferencia es el criterio del orden público. Se puede retirar un permiso temporal si el solicitante de asilo representa una amenaza para el orden público o la seguridad nacional. Por otro lado, sólo puede retirarse un permiso permanente si la persona en cuestión es condenada en virtud de una decisión judicial definitiva y concluyente por

un delito punible con pena mínima de tres años de prisión. Además, ambos tipos de permiso pueden retirarse si se ha presentado información inexacta de manera que la decisión de aprobar la solicitud de asilo se haya adoptado sobre la base de información falsa.

22. Todos los solicitantes de asilo que reciben un permiso de residencia temporal o permanente tienen derecho al mismo conjunto de derechos y disposiciones que los establecidos en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Entre otras cosas, esto significa que tienen todos derecho a la educación, a acceder al mercado de trabajo, a servicios sociales, a obtener una vivienda y a la reunificación de la familia, independientemente de los motivos por los que se haya otorgado el permiso. Con respecto a la reunificación de las familias, hay una diferencia entre la nueva y la antigua ley. El nuevo criterio que se aplica es que el solicitante principal debe disponer de recursos económicos equivalentes al 100% del correspondiente nivel medio de asistencia social. En la antigua ley, cuando la categoría de solicitantes de asilo que tenían derecho a la reunificación de la familia era más pequeña, el criterio era disponer de ingresos independientes equivalentes al 70% del nivel medio de asistencia social. Sin embargo, el nuevo criterio comenzará a aplicarse sólo tres años después de que la ley haya entrado en vigor. Este nuevo criterio económico no se aplica a los cónyuges y los hijos menores de edad que haya ingresado en los Países Bajos en el mismo momento que el solicitante principal y que posean la misma nacionalidad que éste o que hayan ingresado en los Países Bajos a más tardar tres meses después de haberse otorgado el permiso temporal al solicitante principal. En esos casos no se exigen requisitos de ingresos. El nuevo criterio económico tampoco se aplica a otros familiares a cargo del solicitante principal, como las parejas o hijos a cargo de más de 18 años que hayan entrado en los Países Bajos en el mismo momento que el solicitante principal o a más tardar tres meses después y que tengan la misma nacionalidad.

23. Existe así una clara diferencia entre la nueva Ley de extranjería y la antigua. Antes había tres tipos diferentes de permiso de residencia, cada uno vinculado a un conjunto de disposiciones separado. En la nueva ley sólo se prevé un tipo de permiso de residencia y un solo conjunto de disposiciones.

24. El nuevo sistema se ha adoptado para poner fin a los prolongados procedimientos jurídicos necesarios para obtener un estatuto diferente con un nivel más elevado de disposiciones. Ahora que sólo existe un tipo de permiso y un solo nivel de disposiciones, los procedimientos serán más breves. Ello beneficia tanto al solicitante de asilo como a las autoridades, ya que se podrá llegar más rápidamente a una decisión clara sobre si admitir o no a un solicitante de asilo en los Países Bajos.

25. Otros cambios en la política de asilo a raíz de la nueva Ley de extranjería 2000 comprenden la supresión del procedimiento de objeción y su sustitución con la notificación de la intención, un derecho limitado de apelación al Consejo de Estado y la decisión de finalidades múltiples. En algunas situaciones también es posible prorrogar por un año el plazo en que debe adoptarse una decisión sobre una solicitud de asilo. A continuación figura más información sobre estos cambios.

26. Los solicitantes de asilo cuya solicitud de permiso de residencia haya sido rechazada pueden pedir a la División de Extranjeros del tribunal del distrito que reexamine esa decisión y presentar posteriormente un recurso ante el Consejo de Estado. El procedimiento de objeción, que precedía al recurso, previsto en la antigua ley se ha sustituido por lo que se conoce ahora

como notificación de la intención, mediante la cual el solicitante de asilo recibe notificación por escrito, con exposición de las razones, de la intención del Gobierno de rechazar su solicitud. El solicitante de asilo tiene la oportunidad de responder a esa notificación antes de que el Servicio de Inmigración y Naturalización adopte una decisión definitiva. En su decisión definitiva, el Servicio de Inmigración y Naturalización debe tener en cuenta la respuesta del solicitante. Otro aspecto nuevo es que por lo general los solicitantes pueden permanecer automáticamente en los Países Bajos hasta que los tribunales hayan adoptado una decisión acerca de su solicitud de reexamen; en el marco de la antigua ley esta posibilidad era objeto de una decisión separada.

27. La decisión de finalidades múltiples constituye otro cambio. Esta decisión significa que la orden de rechazar una solicitud de asilo impone automáticamente al solicitante la obligación de salir de los Países Bajos dentro de una fecha determinada. La decisión de finalidades múltiples también faculta a las autoridades para poner término a los servicios de acogida y expulsar al solicitante. Los solicitantes ya no pueden intentar procedimientos separados contra cada una de estas decisiones, como era el caso en el marco de la antigua ley. Todas las consecuencias del rechazo de una solicitud de asilo ahora son examinadas por el tribunal de distrito en un solo procedimiento. No obstante, si el solicitante presenta recurso, la decisión de finalidades múltiples por lo general se suspende mientras se decida el recurso.

28. Con arreglo a la nueva ley el plazo de seis meses dentro del que normalmente debe adoptarse una decisión puede prorrogarse, excepcionalmente, no más de un año. Ello puede suceder si se prevé que la situación en el país de origen seguirá siendo incierta durante un breve período o mejorará en el futuro próximo o si se ha registrado un aumento tan masivo del número de solicitudes de asilo que el Servicio de Inmigración y Naturalización no puede adoptar una decisión sobre todas esas solicitudes en el plazo de seis meses (por ejemplo, cuando un país sufre un desastre que lleva en poco tiempo a una gran cantidad de personas a huir en busca de asilo).

29. Con arreglo a la legislación que se aplica a los extranjeros distintos de los solicitantes de asilo, los motivos para otorgar un permiso de residencia son los mismos, a saber, las obligaciones internacionales, las razones humanitarias imperiosas y los intereses esenciales de los Países Bajos. Se trata, entre otras cosas, de las solicitudes para entrar en los Países Bajos con el fin de cursar estudios, reunirse con la familia, quedarse con su compañero/a o recibir tratamiento médico. Las disposiciones de la antigua ley no se han modificado. Los casos ordinarios se rigen asimismo por un sistema de permisos de dos fases. Esto significa que los extranjeros que han residido en los Países Bajos con un permiso temporal durante cinco años pueden tener derecho, en ciertas condiciones, a un permiso permanente.

30. Los requisitos referentes a la reunificación de la familia y los recursos económicos para los solicitantes ordinarios son los mismos que para los solicitantes de asilo en los casos en que el familiar a cargo no haya ingresado en los Países Bajos en el mismo momento que el solicitante principal o a más tardar tres meses después o que sea de nacionalidad diferente.

31. Con respecto a la reunificación de la familia en el caso de menores que se han quedado en el país de origen, la relación entre el menor y el padre o madre residente legalmente en los Países Bajos debe demostrarse tanto en derecho como en la práctica. Para demostrar la relación jurídica, se debe presentar un documento legalizado (partida de nacimiento). La cuestión de si la relación de hecho entre el padre o madre o ambos y el hijo se ha mantenido después de la

separación se juzga sobre la base de los hechos y circunstancias de cada caso. Por ejemplo, la relación ya debe haber existido fuera del país de origen, el hijo no debe haberse establecido en otra familia nuclear durante mucho tiempo y el padre o madre debe seguir ejerciendo la patria potestad y sufragando el costo del cuidado y educación del hijo.

32. Debido a que la aplicación de estos criterios ha dado lugar a sufrimientos, el Gobierno ha decidido modificarlos. En lo sucesivo no será necesario presentar la prueba de la subsistencia de la relación de hecho en los cinco primeros años de la separación. La relajación del requisito de los cinco años tiene por objeto reconocer el principio de que los padres y los hijos están unidos y que no se puede adoptar una decisión expeditiva sobre la ruptura de la relación entre padres e hijos. Sin embargo, después de cinco años se supondrá generalmente que el hijo se habrá establecido en el país de origen y que es poco probable que la reunificación de la familia en los Países Bajos sea la mejor solución. Pueden hacerse excepciones a la regla si hay pocas probabilidades de que el niño tenga un futuro aceptable en el país de origen o si el niño no pudo ser ubicado antes debido a un estado de guerra.

F. Datos estadísticos sobre denuncias, acusaciones y decisiones judiciales relativos a actos de racismo

33. En abril de 2002 el Centro Nacional Especializado en la Discriminación llegó a las conclusiones siguientes sobre la base de datos obtenidos en el sistema de registro de casos de discriminación.

Servicio de la Fiscalía

34. En 1998 se notificaron al servicio de la Fiscalía 216 delitos de discriminación (delitos tipificados en los artículos 137 c) a g) y 429 *quater* del Código Penal). Las cifras correspondientes a 1999, 2000 y 2001 fueron 193, 214 y 198, respectivamente. La Fiscalía se pronunció respecto de 236 casos en 1998, 196 en 1999, 271 en 2000 y 219 en 2001. La gran mayoría de los casos (78% en 1998, 75% en 1999, 78% en 2000 y 83% en 2001) se refería a injurias deliberadas contra un grupo de personas. De los casos examinados, el 58%, el 53%, el 59% y el 64%, respectivamente, fueron objeto de órdenes de comparecencia y acusaciones, y el 15%, el 9%, el 9% y el 12%, respectivamente, fueron objeto de arreglos extrajudiciales.

35. En 1998 se notificaron al Servicio de la Fiscalía dos casos de infracción al artículo 429 *quater* del Código Penal (discriminación en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial). Las cifras correspondientes a los años de 1999, 2000 y 2001 fueron 5, 0 y 0, respectivamente. En los dos años se notificaron al Servicio de la Fiscalía seis casos de violación del artículo 137 g) (discriminación deliberada en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial). En 1998, 1999 y 2000 no se notificaron casos de cooperación en actos discriminatorios. En 2001 no se notificaron infracciones al artículo 137 g). Entre 1998 y 2001, los casos de cooperación en actos discriminatorios notificados (art. 137 f)) cada año fueron, respectivamente, 0, 1, 9 y 0.

Cuadro 1

Delitos de discriminación notificados al Servicio de la Fiscalía

Año	Artículo						Total
	137 c) Injurias	137 d) Incitación a la discriminación	137 e) Difusión de expresiones discriminatorias	137 f) Cooperación en actos discriminatorios	137 g) Discriminación deliberada en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial	429 <i>quater</i> Discriminación en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial	
1998	177	23	8	0	6	0	216
1999	145	17	19	1	6	5	193
2000	178	15	6	9	6	0	214
2001	167	11	19	1	0	0	198

Cuadro 2

Delitos de discriminación tramitados por el Servicio de la Fiscalía

Año	Artículo						Total
	137 c) Injurias	137 d) Incitación a la discriminación	137 e) Difusión de expresiones discriminatorias	137 f) Cooperación en actos discriminatorios	137 g) Discriminación deliberada en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial	429 <i>quater</i> Discriminación en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial	
1998	180	22	22	1	10	1	236
1999	148	22	15	1	9	1	196
2000	216	21	11	9	8	6	271
2001	182	11	22	0	4	0	219

Casos tramitados por los tribunales

36. Los tribunales tramitaron 104 casos de discriminación en 1998, 113 en 1999, 107 en 2000 y 104 en 2001. Al respecto cabe recordar que a los acusados se les pudo haber imputado otro delito además del de discriminación, como se observa en los ejemplos siguientes:

- a) En los 104 casos examinados en 1998, los acusados fueron declarados culpables en 88 y en 9 fueron absueltos; 3 casos fueron acumulados durante las actuaciones; 2 fueron declarados inadmisibles y en 1 caso la orden de comparecencia y acusación fue declarada nula.
- b) En 1999, los acusados en 105 casos fueron declarados culpables y en 6 fueron absueltos; 4 casos fueron acumulados durante las actuaciones y en 1 de ellos la orden de comparecencia y acusación fue declarada nula. En otro caso la acusación se abandonó por una cuestión de derecho.
- c) En el año 2000, los acusados en 94 casos fueron declarados culpables y en 10 fueron absueltos; 5 casos fueron acumulados durante las actuaciones y en 2 la orden de comparecencia y acusación fue declarada nula. En otro caso la acusación se abandonó por una cuestión de derecho.

- d) En 2001, los acusados en 98 casos fueron declarados culpables y fueron absueltos en 4; 9 casos fueron acumulados durante las actuaciones y en 2 la orden de comparecencia y acusación fue declarada nula.

Cuadro 3**Casos tramitados por los tribunales**

Año	Medida adoptada						Total
	Declaración de culpabilidad	Sentencia absolutoria	Nulidad de la orden de comparecencia	Inadmisibilidad de la causa	Acumulación de causas	Abandono de la acusación por una cuestión de derecho	
1998	91	10	1	2	3	0	104
1999	105	6	1	0	6	1	113
2000	94	10	2	0	5	1	107
2001	98	4	2	0	9	0	104

1. Vigilancia de los incidentes y declaraciones racistas y del extremismo de derecha

37. El racismo y la discriminación racial menoscaban los elementos esenciales de los principios constitucionales neerlandeses. Son fenómenos reprensibles que es preciso identificar y cerrar lo antes posible. El Proyecto de vigilancia del racismo y el extremismo de derecha ha contribuido a este proceso. Todas las conclusiones del proyecto se remiten a la Cámara de Representantes. Tras un primer informe elaborado en 1998 y un segundo en 1999, el tercer informe muestra que la gran mayoría de la población (el 80%) considera que los neerlandeses autóctonos¹ y los inmigrantes deben recibir un trato igual con respecto a asuntos como la distribución de vivienda y empleo. Cerca del 13% de la población neerlandesa autóctona no muestra una buena disposición hacia las minorías étnicas. Una proporción mayor se opone a la inmigración y el 40% considera que, en promedio, los solicitantes de asilo incurren en conductas delictivas más que los neerlandeses.

38. El cuarto informe sobre la vigilancia del racismo y el extremismo de derecha fue publicado en diciembre de 2001 y las cifras corresponden a los años 1999 y 2000. Si bien se ha de proceder con cuidado y cautela al interpretar las estadísticas sobre la violencia, este informe de 2001² reconoce el gradual deterioro de la situación en los últimos años e indica que es necesario intensificar la vigilancia y los esfuerzos por luchar contra el racismo. Además, los últimos años han aportado una nueva visión de los cambios en los motivos de discriminación. El informe de vigilancia del racismo correspondiente a 2001 señala que en los años 1999 y 2000 se observó un aumento de la violencia; se registraron más actos de violencia contra personas que

¹ La palabra "autóctono" se emplea en el presente informe para referirse a los ciudadanos neerlandeses nacidos en los Países Bajos. Si una persona tiene uno o ambos progenitores nacidos fuera de los Países Bajos se la considera no autóctona.

² El Proyecto de vigilancia del racismo y el extremismo de derecha se desarrolla desde 1997 y está a cargo de la Universidad de Leiden en cooperación con la Casa Ana Frank. El Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino ayudó a financiar la publicación del cuarto informe en 2001 y el quinto informe en 2002.

en los años anteriores. Además, las declaraciones antisemitas han aumentado en los últimos años y muchos de los incidentes que se produjeron en 1999 y 2000 estaban relacionados de alguna forma con el problema de los solicitantes de asilo. Al mismo tiempo, la amplia publicidad dada a los actos de la extrema derecha contribuyó a intensificar la repercusión de ese tipo de violencia en la sociedad. Tras los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001 aumentaron los incidentes vinculados a la islamofobia. La Federación Nacional de Oficinas y Líneas de Ayuda contra la Discriminación informa de que los motivos de discriminación se están diversificando. Las constantes mejoras en la calidad y el grado de detalle del sistema de registro de las oficinas de lucha contra la discriminación están contribuyendo a una mejor comprensión de los diversos motivos de discriminación (sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.). Esas mejoras continuarán gracias, en parte, al Plan de incentivos para profesionalizar las oficinas de lucha contra la discriminación. En el quinto informe se indicó que los casos de violencia racista habían disminuido, aunque el número de quejas por discriminación había aumentado. Acontecimientos como las consecuencias del 11 de septiembre de 2001 y la creciente polarización del debate público sobre los solicitantes de asilo, los refugiados y los inmigrantes en general han contribuido sin duda a crear una especie de "cultura de la amenaza" en los Países Bajos.

a) Magenta (MDI), línea directa para denunciar casos de discriminación en Internet

39. El propósito de Magenta, el servicio neerlandés de denuncia de casos de discriminación en Internet (MDI), es examinar las quejas acerca de las declaraciones discriminatorias por motivos de credo, origen, preferencia sexual, sexo, color de la piel (raza), discapacidad o edad y, si es necesario, lograr que se supriman de Internet. Magenta es un organismo independiente sin fines de lucro que se ocupa principalmente de la parte neerlandesa de Internet.

40. Entre 1999 y 2002 aumentaron considerablemente las denuncias recibidas por Magenta acerca de la discriminación en Internet. En 1999 hubo 181 denuncias; en 2000 esa cifra aumentó a 550; en 2001 hubo 691 denuncias y Magenta registró 1.081 declaraciones discriminatorias³. En cambio, en 2002, Magenta recibió 1.008 denuncias relativas a nada menos que 1.798 declaraciones discriminatorias, es decir, un aumento del 30% en el número de denuncias y del 70% en el número de declaraciones en comparación con el año anterior⁴.

41. En 2002 Magenta observó que más de la mitad de las declaraciones registradas constituían delitos. La mayoría de las denuncias se referían a declaraciones antisemitas o declaraciones racistas o discriminatorias basadas en el origen o el color de la piel. Si bien la mayoría de las declaraciones se suprimieron a petición de Magenta, más de 140 serán notificadas a la policía y 169 se remitirán al Centro Nacional Especializado en la Discriminación, del Servicio de la Fiscalía, para una evaluación a fondo.

³ Informe anual de Magenta para el año 2000, titulado: *Inhoudelijk Jaarverslag 2000*, Amsterdam: *Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet*, 2001. *De Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet (MDI)* (www.meldpunt.nl).

⁴ Véase el informe anual de Magenta correspondiente a 2002, publicado en febrero de 2003.

42. En 2002 la mayoría de las quejas se referían a sitios web y salas de charla en Internet. Se ha registrado un aumento espectacular de las quejas por observaciones hechas en salas de charla (899), evidentemente en forma paralela al aumento en la popularidad y el uso de esos servicios en Internet.

43. El año pasado se caracterizó también por un repentino aumento del antisemitismo y la islamofobia de los neerlandeses en Internet. Las perturbaciones políticas en los Países Bajos (el meteórico ascenso del nuevo partido político LPF, el asesinato de su líder Pim Fortuyn, el malestar social que produjo ese acontecimiento y las reacciones de los círculos políticos) dieron lugar a un aluvión de declaraciones antiislámicas y xenófobas en Internet. La situación en el Oriente Medio también provocó muchas declaraciones discriminatorias. En 2002 se notificaron 291 declaraciones antiislámicas y 316 declaraciones dirigidas específicamente contra marroquíes y turcos.

44. Las 607 declaraciones discriminatorias contra musulmanes, marroquíes y turcos y las 584 contra judíos (en comparación con 125 y 194, respectivamente, en 2001) muestran claramente el aumento considerable en la expresión de sentimientos antiislámicos y antisemitas en Internet, y éstos siguieron aumentando durante el año pasado.

45. El Magenta señaló, además, que la discriminación en Internet ya no era de dominio exclusivo de los grupos de extrema derecha ni de extremistas de derecha individualmente; participaban cada vez más simples ciudadanos ordinarios. La organización explica esta situación haciendo referencia a la atmósfera que vive actualmente el país, fomentada a su vez por factores como las divisiones políticas, étnicas y religiosas explícitas.

b) Convenio sobre el Delito Cibernético

46. A nivel internacional, el Consejo de Europa aprobó un Convenio sobre el Delito Cibernético y un Protocolo adicional destinado específicamente a la lucha contra el racismo en Internet.

47. Si bien el Convenio tiene por objetivo específico luchar contra el racismo en Internet, no se ocupa de la tipificación como delito de la difusión de mensajes o material de carácter racista o xenófobo a través de las redes de computadoras.

48. La difusión de ese tipo de material a través de esos medios plantea aún más dificultades para la aplicación de las leyes. Por lo tanto, ha sido necesario adoptar un enfoque coordinado para lograr una respuesta eficaz a nivel nacional e internacional basada en elementos comunes como los que se enuncian en el primer Protocolo adicional del Convenio sobre el Delito Cibernético.

49. El Protocolo fue aprobado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en noviembre de 2002 y extiende el ámbito de aplicación del Convenio, en particular sus disposiciones sustantivas, de procedimiento y relativas a la cooperación internacional, a los delitos relacionados con la difusión de propaganda racista o xenófoba. Por lo tanto, el Protocolo no sólo armoniza los elementos jurídicos sustantivos de esa conducta, sino que también aumenta la capacidad de los Estados Partes de utilizar los medios para la cooperación internacional previstos en el Convenio.

50. Particularmente a la luz de los acontecimientos que se produjeron el 11 de septiembre de 2001 en los Estados Unidos y de las posibles repercusiones racistas en los Países Bajos, se está poniendo énfasis nuevamente en el mejoramiento del sistema de notificación de incidentes racistas.

51. Con respecto a las actitudes de la población, según parece, los neerlandeses autóctonos no tienen en particular ninguna objeción en tener como vecinos, empleadores o compañeros o amigos de sus hijos a personas pertenecientes a minorías étnicas. Sin embargo, a juzgar por la tendencia a lo largo de varios decenios, los neerlandeses autóctonos no parecen aceptar totalmente la idea de tener vecinos "extranjeros".

52. Las personas originarias de Suriname, las Antillas o Aruba no tienen prácticamente inconveniente en que la pareja o los amigos de sus hijos sean neerlandeses autóctonos. En cambio, las personas de origen turco o marroquí en cierta medida se oponen a ello; hay mucho menos oposición entre las segundas generaciones, salvo cuando se trata de tener como pareja a un neerlandés autóctono. Las personas de origen turco y marroquí por lo general buscan y encuentran pareja en sus respectivos países de origen. Sin embargo, en general el grado de aceptación mutua entre las minorías étnicas y la población neerlandesa autóctona parece ser considerable.

2. Mejor notificación de casos: la situación actual

a) La policía y la discriminación racial

Políticas de la policía relacionadas con la diversidad

53. En el año 2000 se terminó de realizar un estudio en gran escala sobre los valores y actitudes del servicio policial en los Países Bajos. Muchos de los resultados del estudio se tuvieron en cuenta en el Plan de acción sobre la diversidad para el período 2001-2005, publicado por la policía a fines de ese año. El Plan se centra, entre otras cosas, en el cambio cultural y el mejoramiento del protocolo policial. En la capacitación de la policía también se presta cada vez más atención a los aspectos relacionados con la diversidad.

54. En el período 2000-2002, el Ministro del Interior y de Relaciones del Reino puso a disposición de las fuerzas de policía una suma anual adicional de 2,36 millones de euros para el mejoramiento de sus políticas relacionadas con la diversidad. Además, se estableció el Centro Nacional Especializado en la Diversidad para la policía. El Centro, que se inauguró el 1º de marzo de 2001, reúne y proporciona conocimientos especializados sobre cuestiones relacionadas con la diversidad y presta apoyo en la aplicación de las políticas de la policía relativas a la diversidad. Además, organiza varios simposios, cursos de capacitación y actividades en esa esfera.

Instrucciones relativas a la discriminación

55. El 24 de febrero de 1999, la Junta de Fiscales Generales aprobó las Instrucciones relativas a la discriminación, que entraron en vigor y fueron señaladas a la atención de los fiscales jefes el 1º de abril de 1999. Las Instrucciones se refieren a la coordinación entre el Servicio de la Fiscalía, las autoridades locales, la policía y las Oficinas de Lucha contra la Discriminación, así

como, entre otras cosas, al procedimiento de notificación y presentación de quejas sobre casos de discriminación. Las Instrucciones reemplazan a las Directrices sobre casos de discriminación de 1997.

56. Las Instrucciones disponen, entre otras cosas, que deben elaborarse informes oficiales sobre todas las denuncias presentadas a la policía por casos de discriminación. Se requiere una buena coordinación para garantizar la formulación y aplicación de una política uniforme en el Servicio de la Fiscalía y el cuerpo de policía. En las fiscalías y las fuerzas de policía los responsables de la coordinación son los fiscales y los oficiales de enlace. En las consultas periódicas celebradas entre los representantes de la Junta de Inspectores Jefes y el Servicio de la Fiscalía por lo general también se llega a un acuerdo sobre las medidas para luchar contra la discriminación y el racismo. Para garantizar la coordinación de esas actividades, el representante de la Junta de Inspectores Jefes celebra consultas con un representante de las Oficinas de Lucha contra la Discriminación varias veces al año (también participan los representantes del Servicio de la Fiscalía, el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino, la Casa Ana Frank, cuyo representante es un investigador de la Universidad de Leiden, y el cuerpo de policía). No disponemos de información sobre la gran cantidad de quejas por delitos racistas notificadas por la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial; esas cifras tampoco figuran en los informes anuales de los últimos años presentados por el Defensor del Pueblo.

Mejoras en el procedimiento de registro de casos de discriminación, racismo e intolerancia

57. La policía de los Países Bajos está haciendo lo posible por mejorar el procedimiento de notificación de casos de discriminación, racismo e intolerancia. La Junta de Inspectores Jefes decidió en 2001 nombrar a un funcionario de enlace para los casos de discriminación en cada distrito policial y crear una Oficina Nacional para Casos de Discriminación encargada de prestar apoyo a las 25 unidades de policía y actuara de servicio interno de asistencia a la policía. La Oficina se establecerá en el distrito policial de Rotterdam-Rijnmond y tendrá su sede en el Centro Nacional Especializado en la Discriminación creado en 1998 en el Servicio de la Fiscalía.

58. La policía de Rotterdam-Rijnmond ha encontrado ya el local necesario y ha procedido a la contratación de personal. Aunque todavía quedan oficialmente algunos puestos por cubrir, la Oficina ya inició sus actividades y el director interino está celebrando consultas con las entidades competentes a nivel nacional (como la Casa Ana Frank, el Centro Neerlandés de Vigilancia del Racismo y la Xenofobia, la Federación Nacional de Oficinas de Lucha contra la Discriminación, la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial, el Centro Nacional Especializado en la Discriminación, del Servicio de la Fiscalía, y el Centro Nacional Especializado en la Diversidad). Por último, la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial participa en la Plataforma Nacional de Consulta y Cooperación contra el Racismo y la Discriminación establecida el 8 de abril de 2002 por el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino (véanse también los párrafos 193 a 195 *infra*).

59. Desde su establecimiento en 1998, el Centro Nacional Especializado en la Discriminación, del Servicio de la Fiscalía, ha desempeñado una función importante en la capacitación y prestación de apoyo a los funcionarios que se ocupan de cuestiones relacionadas con la discriminación (por ejemplo, los fiscales) y en la coordinación y la notificación de los casos de discriminación. Es probable que la Oficina Nacional para Casos de Discriminación resulte ser por lo menos tan útil como el Centro Nacional Especializado al tratar esos problemas en el ámbito del Servicio de la Fiscalía.

III. INFORMACIÓN RELATIVA A LOS ARTÍCULOS 2 A 7 DE LA CONVENCIÓN

A. Artículo 2

Programa específico de ayudas

60. En 2002 el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo decidió establecer un programa de ayudas para los recién llegados basado en el tema de la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Las organizaciones de la sociedad civil pueden solicitar financiación para proyectos encaminados a reconocer a las mujeres del grupo beneficiario los derechos enunciados en esa Convención y potenciar así a las jóvenes pertenecientes a las minorías étnicas y las refugiadas que acaben de llegar a los Países Bajos para que los ejerzan plenamente. Tales proyectos han de centrarse específicamente en lograr una mayor toma de conciencia por las mujeres de sus derechos en relación con los peligros de la trata de personas, la violencia sexual y la prostitución forzada. Las iniciativas encaminadas a potenciar las jóvenes de las comunidades de las minorías étnicas y las refugiadas deben apuntar a promover la confianza en sí mismas y el conocimiento de los derechos de la mujer.

B. Artículo 4

Jurisprudencia importante

61. En los párrafos siguientes se presenta una recapitulación de las sentencias más importantes dictadas de 1999 a 2002 en relación con causas de discriminación.

62. En su fallo de 18 de mayo de 1999 el Tribunal Supremo rechazó el recurso de apelación contra la sentencia dictada por el Tribunal de Apelación de Arnhem el 27 de diciembre de 1997. En esa causa (también mencionada en el documento CERD/C/362/Add.4, párrs. 85 a 87) se declaró culpable al acusado de incitar públicamente, junto con otras personas, a la discriminación por motivos de raza (artículo 137 d) del Código Penal) al proferir manifestaciones, en un discurso pronunciado en cuanto Presidente de los Demócratas de Centro, del tenor siguiente: "Tan pronto tengamos el poder y la oportunidad aboliremos la sociedad multicultural".

63. En un fallo de 13 de julio de 1999, el Tribunal de Distrito de La Haya declaró culpable al Presidente y al secretario de los Nacionalistas Populares de los Países Bajos (VNN) (que se habían separado del prohibido y disuelto partido CP'86, que fue posteriormente absorbido por el Nuevo Partido Nacional) por incitar públicamente, junto con otros, a la discriminación por

motivos de raza (artículo 137 d) del Código Penal) al colocar y publicar textos racistas en la página de Internet del VNN y por distribuir panfletos con dichos textos. Ambos acusados fueron condenados a un mes de prisión y ambos recurrieron la sentencia. En sus fallos de 12 de octubre de 2001 (Nos. 2001.24 y 2001.25), el Tribunal de Apelación de La Haya anuló la sentencia y los absolvió de los cargos que se les imputaban. No se ha interpuesto recurso de casación.

64. En su fallo de 9 de noviembre de 1999, el Tribunal de distrito de Dordrecht confiscó dos ejemplares de una traducción al holandés de *Mein Kampf*. Los ejemplares del libro se encontraban entre los artículos puestos a la venta en el mercado callejero del libro que anualmente se celebra en Dordrecht. No se impuso ninguna otra sanción ni se dictó ninguna orden contra el librero, toda vez que el Tribunal consideró que no había intentado propagar las ideas expresadas en el libro sino que simplemente había estimado que la colección de libros relacionados con la guerra que tenía en su puesto estaría incompleta sin ese libro. Además, el acusado tan sólo disponía de dos ejemplares.

65. El 11 de agosto de 1999 el Servicio de la Fiscalía, mediante un arreglo extrajudicial impuso el pago de 500 florines a un hombre que había levantado un brazo y gritado "*Sieg Heil*" en la autopista a su paso por Oss.

66. El 28 de enero de 2000 el Tribunal de Distrito de La Haya dictó una sentencia sobre la causa de un propietario que había proferido comentarios insultantes contra un hombre que intentaba alquilarle un local comercial. El posible inquilino pertenecía a una minoría étnica. Cuando lo presentaron al propietario, este último dijo, "los de esa ralea son todos unos interesados" y/o "quiero un verdulero que sea neerlandés" y/o "y que podía conseguir muchos de los de esa ralea". El tribunal condenó al acusado a una multa de 500 florines.

67. El 5 de abril de 2000 un hombre que había proferido comentarios insultantes contra los alemanes que vivían en la misma calle fue condenado por el Tribunal de Distrito de Den Bosch a una multa de 50 florines y a una pena de dos semanas de prisión de ejecución condicional durante dos años.

68. El 27 de abril de 2000, en un recurso de apelación relativo a una causa en que se había puesto en duda la autenticidad del *Diario de Ana Frank*, el Tribunal de Apelación de Ámsterdam, refrendó la sentencia del Tribunal de Distrito de esa ciudad de 9 de diciembre de 1998. Las circunstancias del caso eran las siguientes:

- a) Varios autores habían publicado un libro titulado *Het 'Dagboek' van Anne Frank: een kritische benadering* ("El Diario de Ana Frank: un enfoque crítico"). En dicho libro negaban la autenticidad del *Diario de Ana Frank*. Los autores decían, por ejemplo, que "su personalidad (la de Ana) es un invento y es tan improbable como la experiencia que pretende relatarse en el Diario" y que "el Diario debe ser considerado como una ficción inverosímil, una novela, una mentira". Los escritores habían enviado un ejemplar del libro a varios destinatarios, entre ellos diversas librerías holandesas.

- b) La Fundación Ana Frank y el Fondo Ana Frank, con sede en Suiza, solicitaron al tribunal que declarase ilegal poner en duda la autenticidad del documento y pidieron que se prohibiese la distribución ulterior del libro. El tribunal falló a su favor y declaró ilegal poner en duda la autenticidad del *Diario de Ana Frank*. Teniendo en cuenta las duras y en general despreciativas e insultantes palabras de los pasajes incriminados el tribunal consideró que los autores habían mostrado suma negligencia tanto hacia los demandantes como hacia las víctimas del Holocausto y sus familiares supervivientes al distribuir el libro en la manera que lo habían hecho. El tribunal estimó que sus expresiones eran insultantes e innecesariamente hirientes para las víctimas del Holocausto y sus familiares supervivientes y que inevitablemente les habrían causado daños psicológicos o emocionales. Los autores apelaron contra ese fallo sobre la base de la libertad de pensamiento y de expresión. Sin embargo, el Tribunal de Apelación consideró que esas libertades estaban limitadas por las disposiciones legales necesarias en toda sociedad democrática para proteger los derechos y las libertades ajenas.
- c) El Tribunal de Apelación refrendó la decisión del Tribunal de Distrito y prohibió a los autores que difundieran el libro bajo la pena de una multa de 25.000 florines por cada delito.

69. El 4 de mayo de 2000 el Tribunal de Distrito de Breda absolvió a un portero acusado de negar la entrada a un establecimiento de restauración a dos personas de origen marroquí. El tribunal consideró que no podía demostrarse que se tratase de un caso de discriminación racial ya que el portero no había dicho realmente que no se admitían a personas pertenecientes a minorías étnicas. El fiscal ha interpuesto recurso de apelación.

70. El 8 de junio de 2000 un hombre que no sólo profirió una invectiva contra los "turcos, marroquíes y negros" a un volumen tal que sus palabras se pudieron escuchar a varias calles de distancia, sino que también dio un puñetazo a un joven transeúnte de una minoría étnica, fue condenado por el Tribunal de Distrito de Breda a una multa condicional de 500 florines.

71. En una causa sobre la que el Tribunal Supremo de los Países Bajos se pronunció el 13 de junio de 2000 el fiscal había dictado notificación de incoación de proceso y un pliego de cargos en que se imputaba al acusado haber cometido un acto de discriminación en el ejercicio de su profesión (artículo 429 *quater* del Código Penal) al negar a una persona de origen iraní el acceso a una discoteca debido a su raza. En relación con esta causa, se adoptaron las siguientes decisiones:

- a) Un tribunal de distrito había absuelto al acusado aduciendo que las disposiciones del Código Penal contra la discriminación racial, incluido el artículo 429 *quater*, no estaban concebidas para proteger a un grupo por el motivo de ser residentes en un centro de expulsión de solicitantes de asilo (donde vivía el iraní) cuyas solicitudes habían sido rechazadas definitivamente.
- b) El Tribunal Supremo consideró que la conclusión a la que había llegado el tribunal de distrito se basaba en una interpretación demasiado restrictiva del concepto de "discriminación por motivos de raza" enunciado en el artículo 429 *quater* del Código Penal. Aunque el tribunal de distrito había estimado con razón que el término "raza"

debía interpretarse de acuerdo con la enumeración que figuraba en el artículo 1 de la Convención, no había valorado que los residentes del centro de expulsión no solamente tenían en común un domicilio, sino también las características enumeradas en ese artículo. El artículo 429 *quater* sí se aplica a esa discriminación indirecta basada en la raza. El Tribunal Supremo anuló la sentencia del tribunal de distrito y remitió el caso a un tribunal de apelación para que se celebrase un nuevo juicio.

72. En un fallo de 4 de julio de 2000, en una causa relativa a una serie de delitos, entre los cuales dibujar esvásticas y símbolos del poder blanco en el correo enviado por el municipio de Alphen del Rin, el Tribunal de Distrito de La Haya impuso al acusado la pena de 140 horas de servicio a la comunidad, más una pena condicional de tres meses de prisión. Además, ordenó al condenado a asistir a un curso de formación impartido por el Ejército de Salvación para aprender a controlar su agresividad.

73. En un fallo de 11 de agosto de 2000, el Tribunal de Distrito de Maastricht impuso una pena de prisión de una semana a dos hombres que habían cantado "Holanda para los holandeses, fuera extranjeros, turcos y marroquíes" en la terraza de un café de dicha ciudad, al tiempo que saludaban a la manera nazi.

74. En un fallo de 26 de septiembre de 2000 el Tribunal de Distrito de Middelburg impuso una pena de prisión de cuatro meses, la mitad de ella condicional, a varias personas que habían proferido palabras insultantes y mostrado un comportamiento violento en un lugar público. Esas personas habían insultado a un hombre, a su novia y a su sobrino, que se encontraban en un establecimiento de restauración haciendo comentarios como "los putos turcos son todos unos maricones". Cuando un empleado del establecimiento les pidió que abandonaran el lugar, los acusados volvieron a proferir insultos y la situación degeneró en una pelea.

75. En un fallo de 6 de octubre de 2000 el Tribunal de Distrito de Hilversum condenó a dos personas por gritar eslóganes insultantes el 5 de mayo (día en que los Países Bajos celebran su liberación de la ocupación nazi). Entre esos eslóganes figuraban los de: "Sieg Heil", "Judíos, judíos" y "Poder blanco".

76. En un fallo de 17 de octubre de 2000 el Tribunal de Distrito de Zutphen impuso una pena de cinco meses de prisión, dos de los cuales de ejecución condicional durante dos años, a dos personas por agredir físicamente a una solicitante de asilo a la vez que proferían toda una retahíla de insultos claramente racistas. El Tribunal de Distrito también les obligó a pagar una indemnización por daños y perjuicios.

77. En un fallo de 24 de octubre de 2000 el Tribunal de Distrito de Middelburg impuso una multa de 500 florines y una pena condicional de dos semanas de prisión a una persona que deliberadamente había tenido un comportamiento insultante hacía un grupo de personas de origen marroquí en un lugar público.

78. En un fallo de 19 de noviembre de 2000 sobre una causa en la que se juzgaba a varios jóvenes estaban encausados por hacer pintadas en un monumento conmemorativo de la guerra y un edificio de un cementerio judío de La Haya, el Tribunal de Distrito de esa ciudad impuso penas de prisión de entre dos y ocho semanas (algunas de ellas condicionales). Los jóvenes habían embadurnado los monumentos de eslóganes como "Seis millones son demasiado pocos" y "Heil Hitler".

79. En un fallo de 15 de diciembre de 2000 el Tribunal de Distrito de Arnhem impuso una multa de 1.500 florines y una pena condicional de prisión de dos semanas a una persona que había difundido bajo seudónimo textos racistas y antisemitas en Internet. El Tribunal de Apelación de Arnhem posteriormente refrendó la condena e impuso una pena condicional de prisión de cuatro semanas y una multa de 1.500 florines.

80. El Tribunal de Distrito de Dordrecht desestimó una causa incoada contra una persona acusada de gritar el eslogan "Nuestro propio pueblo primero" a un grupo de jóvenes de origen marroquí. Sin embargo, el 12 de febrero, el Tribunal de Apelación de La Haya declaró culpable al acusado. El tribunal consideró que, habida cuenta de la gran familiaridad de la opinión pública con las opiniones de ciertos partidos políticos de los Países Bajos, el significado inequívoco del eslogan era que la población no autóctona, y en particular la perteneciente a las minorías étnicas, debía verse desfavorecida en relación con la población autóctona. La declaración del acusado de que la frase se había pronunciado en respuesta a las imprecaciones de un grupo de extranjeros y/o personas pertenecientes a una minoría étnica, en particular marroquíes, sirvió de base al tribunal para confirmar que se había proferido con un sentido discriminatorio.

81. Un fallo dictado el 14 de febrero de 2001 por el Tribunal de Distrito de Assen se refiere a una causa en la que cinco jóvenes habían lanzado una noche cócteles Molotov contra el centro de solicitantes de asilo de Roden. Uno de esos cócteles explotó cerca de una caravana que ocupaban varias personas en aquel momento. El fiscal estimó que se trataba de un acto racista y lo tuvo en cuenta al pedir una pena de prisión de 20 meses, 6 de los cuales de ejecución condicional durante 2 años. El tribunal consideró probado que el acusado había cometido el delito de incendio doloso e incitación al odio, la discriminación o la violencia por motivo de raza. Estimó que las circunstancias concurrentes en la causa no dejaban ninguna duda de que se había tratado de un acto con elementos racistas dirigido contra el centro de solicitantes de asilo y las personas que en él residían. Teniendo todo esto en cuenta, el tribunal llegó a la conclusión de que aunque el acto -tentativa de incendio doloso contra el centro de solicitantes de asilo- no presentaba características racistas, no podía calificarse de ataque racista inspirado por un profundo odio hacia los extranjeros. Los dos culpables principales, que habían resultado ser los iniciadores y cabecillas, fueron condenados a una pena de prisión (condicional de seis meses) y 240 horas de servicio a la comunidad y fueron puestos en libertad probatoria.

82. Tras el fallo absolutorio del Tribunal de Distrito de Groningen en una causa por discriminación en una discoteca, el Tribunal Supremo anuló la sentencia y remitió la causa al Tribunal de Apelación de Leeuwarden, que pronunció su sentencia el 3 de abril de 2001. La causa se refería a un incidente en que a un residente del centro de expulsión de solicitantes de asilo de Ter Apel se le negó la entrada a una discoteca. El Tribunal Supremo examinó la cuestión de la discriminación indirecta implícita en el artículo 429 *quater* del Código Penal y resolvió que esa forma de discriminación debía considerarse como una medida que, aunque

aparentemente neutra, de hecho afectaba exclusiva o predominantemente a las personas de un grupo concreto, y que la diferencia de trato no se podía explicar por factores objetivamente justificados sin relación con la discriminación por algún motivo particular. El Tribunal Supremo consideró que el tribunal de distrito no había valorado que los residentes del centro de expulsión tenían en común no sólo un domicilio, sino también presentaba el hecho de que el color de su piel, su origen nacional o étnico, su origen geográfico o su cultura eran distintos de los de la población autóctona de los Países Bajos. Finalmente, el Tribunal de Apelación de Leeuwarden absolvió al acusado porque no encontró pruebas legítimas ni concluyentes de una discriminación directa o indirecta y consideró que la diferencia de trato sólo podía explicarse por motivaciones objetivamente justificadas. El Abogado General interpuso recurso de casación.

83. El contenido de un artículo del escritor satírico Theo van Gogh publicado en la popular revista semanal de información general *HP/De Tijd* con el título "Larga vida al islam" dio lugar a que la Oficina contra la discriminación de Schiedam presentase una queja ante la Fiscalía. Después de que el 24 de septiembre de 1999 el fiscal resolviese no incoar un proceso, la Oficina pidió al Tribunal de Apelación de Ámsterdam que entablase juicio contra el autor porque el artículo era intencionadamente insultante para los musulmanes. En su decisión de 9 de abril de 2001 el Tribunal de Apelación desestimó la demanda al considerar que era evidente a la vista del material del resto de la revista que el artículo tenía que leerse en el contexto del debate público que hacía furor en el momento de su publicación. Esta circunstancia indicaba que los límites de la libertad de prensa o la libertad de expresión no se habían traspasado en ese asunto.

84. El 29 de mayo de 2001 el Tribunal Supremo se pronunció sobre una causa en la que el Tribunal de Apelación de La Haya había impuesto una pena de prisión de seis semanas por instigación a la comisión de un delito (artículo 131 del Código Penal) e incitación pública al odio por motivos de raza o religión (artículo 137 d) del Código Penal). El acusado había cometido los presuntos delitos durante un discurso pronunciado en una reunión del partido político nacionalista CP'86. El acusado era presidente de ese partido político y también presidía la reunión, que se había celebrado en una sala alquilada. El acusado era consciente de que se habían cursado invitaciones a periodistas y de que algunos periodistas estaban presentes. Los motivos de la apelación se reducían a que el acusado no había tenido la intención de formular esas observaciones en público, pero fueron desestimados por el Tribunal Supremo. El acusado había reconocido a los periodistas a su llegada y "a partir de ese momento, al menos hubo una intención provisional [de cometer el delito] (...), en el sentido de que posteriormente al dirigirse a los reunidos -aun cuando no estaba previsto que la reunión fuese pública- se expuso conscientemente a la elevada probabilidad de que los comentarios que se formularan en la reunión fuesen recogidos por la prensa y llegasen a conocimiento del público en general, lo que -como demostró el Tribunal de Apelación- fue lo que realmente ocurrió".

85. En un fallo de 12 de julio de 2001 el Tribunal de Distrito de Roermond declaró culpables a varios manifestantes de la extrema derecha de portar pancartas y carteles con palabras insultantes para determinados grupos de personas por motivo de su raza y creencias religiosas.

86. El 2 de abril de 2002 el Tribunal Supremo dictó su fallo en una causa contra un concejal del municipio de Dordrecht (Tribunal Supremo, 2 de abril de 2002, N° 106.01, *Nieuwsbrief Strafrecht*, 13 de mayo de 2002, Número 6, N° 139, págs. 313 a 315). En un discurso pronunciado en una reunión oficial del ayuntamiento, el acusado, en su calidad de concejal había descrito el presente y el futuro de los Países Bajos inequívocamente (según el Tribunal de

Apelación) desde el punto de vista de una sola parte de la sociedad designada como "nuestros propios ciudadanos neerlandeses". Posteriormente, el concejal había entregado el texto de su discurso a un periodista para que fuese publicado. Se declaró culpable al concejal de incitación pública al odio por escrito (artículo 137 d) del Código Penal).

87. Una queja posterior en relación con una consideración del Tribunal de Apelación acerca de la inmunidad jurídica y sus límites no dio lugar a casación. Entre otras cosas, el Tribunal Supremo consideró que "la inmunidad de proceso que brinda a todo concejal la disposición en la materia (artículo 22 de la Ley de municipios) no se extiende a acciones distintas de las especificadas en la citada disposición legal (Tribunal Supremo, 24 de junio de 1983, *Informes Jurídicos de los Países Bajos 1984*, 801). En consecuencia, el acusado no tiene derecho a la inmunidad en lo que concierne al hecho de entregar su discurso fuera de la reunión a una persona ajena al consistorio".

88. En un fallo de 9 de octubre de 2001 el Tribunal Supremo refrendó la sentencia pronunciada por el Tribunal de Apelación de Ámsterdam, en la que un escritor llamado Waterdrinker fue absuelto de varios cargos, como ejemplo el de insultar a personas por su raza. Se trataba de un pasaje de una novela que había escrito, en el que uno de sus personajes dice: "¿Pero, qué podemos esperar cuando el que manda es un judío?". El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación presentado por el Servicio de la Fiscalía, aunque también se distanció de los argumentos del Tribunal de Apelación. El mero hecho de que un personaje de una novela haga una observación insultante no excluye que el autor pueda ser considerado responsable de dichas palabras. El Tribunal Supremo hizo hincapié en que para determinar si un pasaje es o no insultante el pasaje no debe leerse aisladamente sino en el contexto de toda la novela. Deben influir en la decisión varias circunstancias, como el carácter y contenido de la novela y el lugar que ocupa el pasaje en ella. Estas circunstancias pueden hacer que un determinado pasaje no resulte insultante cuando sin duda lo sería si se leyese aisladamente. El Tribunal Supremo consideró que concurrían circunstancias de ese tipo en esa causa.

C. Artículo 5

1. El derecho al trabajo

a) El empleo: hechos y cifras

89. Entre 1994 y 1999 la tasa de crecimiento del empleo de las minorías étnicas fue el doble que la de la población neerlandesa autóctona (el 30% frente al 14%). La tasa de desempleo de las minorías étnicas descendió del 25% en 1994 al 13% en 1999, y la de la población neerlandesa autóctona del 7 al 3%. Esta rápida disminución del desempleo entre las minorías étnicas en la segunda mitad del decenio de 1990 prosiguió en 2000 y 2001. Según cifras recientes de la Oficina Central de Estadísticas Neerlandesas, la disminución fue del 10% en el año 2000 y del 9% en el año 2001. Entre la población autóctona el desempleo permaneció invariable, manteniéndose en el 3% tanto en 2000 como en 2001. De esta forma, el objetivo del Gobierno anterior de reducir el desempleo entre las minorías étnicas al 10% en 2002 se logró ya en 2000 y se rebasó en 2001.

Cuadro 4

El desempleo entre las minorías étnicas (porcentaje de la fuerza del trabajo de 15 a 64 años), 1994-1999

	Tasa de desempleo (en porcentaje)		Número de empleados	Número de desempleados	Variación en la tasa de desempleo (en porcentaje)
			(x 1.000)		
	1994	1999	1999	1999	1994/1999
Minorías étnicas ¹	25	13	341	52	-42
Turquía	31	13	54	8	-64
Marruecos	30	18	40	9	-36
Suriname	21	10	105	11	-54
Antillas Neerlandesas	21	15	22	4	-20
Otras minorías étnicas	26	14	121	19	-21
Otros grupos étnicos ²	13	6	267	18	-47
Neerlandeses autóctonos ³	7	3	6.197	222	-48
Total	8	4	6.805	292	-47

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, datos basados en la encuesta sobre población activa de la Oficina Central de Estadística.

Notas:

Empleados: Personas empleadas (incluidos los trabajadores autónomos) que trabajan al menos 12 horas a la semana.

Desempleados: Personas que trabajan menos de 12 horas a la semana o no trabajan en absoluto y que buscan activamente trabajo y están disponibles para trabajar.

Tasa de desempleo: Número de desempleados en porcentaje del total de la fuerza del trabajo (empleados y desempleados).

¹ Personas que son nacionales de, o nacidas en, Turquía, Marruecos, Suriname o las Antillas Neerlandesas (incluida Aruba) y otros países no europeos, con excepción de las Indias Orientales Neerlandesas/Indonesia, Túnez y Argelia.

² Personas que son nacionales de, o nacidas en, uno de los países europeos (con excepción de los Países Bajos y Turquía), las Indias Orientales Neerlandesas/Indonesia, Túnez o Argelia.

³ Nacionales neerlandeses nacidos en los Países Bajos.

Cuadro 5

Tasas de desempleo y empleo entre las minorías étnicas, 2000-2001

	Tasa de desempleo (porcentaje de la fuerza del trabajo)		Número de empleados (x 1.000)	
	2000	2001	2000	2001
Total	3,8	3,4		
Origen:				
Neerlandeses autóctonos	3	3	5.833	5.910
No autóctonos	8	6	1.084	1.154
de los cuales, minorías étnicas:	10	9	399	447
Turquía	9	8	91	103
Marruecos	13	10	59	75
Suriname	9	6	135	137

	Tasa de desempleo (porcentaje de la fuerza del trabajo)		Número de empleados (x 1.000)	
	2000	2001	2000	2001
Antillas Neerlandesas	8	8	42	44
Otras minorías étnicas	12	11	73	87
Otras personas no autóctonas	6	5	684	706

Fuente: Oficina Central de Estadística, encuesta sobre población activa.

Notas:

Origen: Son personas no autóctonas las que tienen uno o ambos progenitores nacidos fuera de los Países Bajos.

Minorías étnicas: Personas que son nacionales de, o tienen uno o ambos progenitores nacidos en, Turquía, Marruecos, Suriname, las Antillas Neerlandesas, Aruba, la ex Yugoslavia o países de América Central o del Sur, África o Asia, con excepción del Japón y de las antiguas Indias Orientales Neerlandesas.

b) Ley de fomento del empleo de las minorías (Wet SAMEN)

90. Como se indicó en el 14º informe periódico, la Ley de equidad en el empleo de las minorías étnicas (WBEAA) ha sido sustituida por la Ley de fomento del empleo de las minorías (Wet SAMEN). Sus principales disposiciones no se han modificado: se sigue exigiendo a las empresas con más de 35 empleados que mantengan un registro del personal perteneciente al grupo fijado como objetivo. También tienen que presentar informes escritos en los que se indique el número de personas pertenecientes a minorías étnicas que tienen empleadas, las medidas que han adoptado para promover la contratación entre las minorías étnicas y las medidas que se proponen adoptar en el futuro. La Ley de fomento del empleo de las minorías entró en vigor el 1º de enero de 1998.

91. La nueva ley tiene por objeto facilitar la práctica de las empresas en la gestión del personal multicultural. La idea inicial era que la ley dejara de tener efecto a finales de 2001, pero su vigencia se ha prolongado ahora hasta el final de 2003. En los últimos años se han realizado importantes inversiones para ayudar a los empleadores a aplicar la ley, como por ejemplo:

- a) La carga de administración que soportaban los empleadores se ha reducido, incluyendo en el formulario de los informes anuales que los empleadores tienen que llenar una lista de las medidas que pueden elegir para lograr una representación más equitativa de las minorías entre sus trabajadores.
- b) Para comodidad de los empleadores, el formulario de los informes anuales incluye también detalles sobre su empresa previamente impresos.
- c) Desde 2001 existe una dirección central a la que pueden enviarse los informes, y además se puede utilizar el correo electrónico.
- d) Se ha preparado una base central de datos para que los pormenores de todas las empresas en cuestión estén disponibles en un lugar y los empleadores estén más seguros de la dirección a la que deben enviar sus informes.

- e) En 1998 se estableció en la Administración Central de los Servicios de Empleo un Servicio de Ayuda especial en nombre del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para responder a preguntas acerca de la nueva ley hechas por los empleadores, los sindicatos y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil. El Servicio de Ayuda ha ampliado posteriormente su ámbito de acción para incluir la facilitación de otros servicios relacionados con la gestión del personal multicultural.
- f) Se ha creado un sitio web (*www.wetsamen.nl*) que está a disposición del público en general desde enero de 2002. Los empleadores, trabajadores, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas pueden utilizarlo para obtener toda la información que necesiten acerca de la nueva ley y la gestión del personal multicultural. Proporciona también acceso digital a los informes anuales y una serie de instrumentos nuevos: una lista de las preguntas más frecuentes y las correspondientes respuestas, una herramienta electrónica para empleadores, un modelo para comparar los resultados obtenidos a nivel de la empresa, rama e industria, y una guía para las organizaciones competentes en materia de gestión de personal multicultural.
- g) Entre enero y junio de 2002 el personal empleado por el Centro de Trabajo e Ingresos para asesorar a las empresas sobre las minorías étnicas organizó diversos proyectos piloto basados en la lista de empresas que de forma persistente habían dejado de presentar informes anuales pese a los recordatorios enviados por la Inspección del Trabajo. Se establecieron contactos con las empresas de la lista de forma individual o en grupos y se les facilitó información acerca de las técnicas de gestión del personal multicultural y la forma de preparar los informes anuales prescritos por la ley.

92. Gracias a esas mejoras y servicios de apoyo ha aumentado gradualmente el número de empresas que preparan los informes anuales de acuerdo con la ley. Las últimas cifras de la base de datos central muestran que un 39% de esas empresas presentaron informes en 1997, un 65% en 1998 y un 69% en 1999, y que la tasa correspondiente al año 2000 sobrepasa el 72%. El análisis de los informes correspondientes a 2000 revela que el 95% de los empleadores que los presentaron habían ideado medidas para mejorar la representación de las minorías entre su personal. Este porcentaje es dos o tres veces superior al registrado en los años anteriores. El análisis revela también que la empresa media tiene actualmente un número mayor de empleados pertenecientes al grupo fijado como objetivo. Frente a la cifra nacional "equitativa", que es del 7%, el promedio fue del 8,4% en 1999 y del 8,8% en 2000.

93. La Ley de fomento del empleo de las minorías dejará de estar en vigor el 31 de diciembre de 2003. En el otoño de 2002 se celebrarán consultas con todas las partes interesadas para examinar la mejor forma en que se puede alentar a los empleadores, organizaciones de empleadores y sindicatos a seguir aplicando las políticas de gestión del personal multicultural en el futuro.

Acuerdo de las minorías con los interlocutores sociales

94. En junio de 2001, a raíz de las conversaciones mantenidas por separado con el Gobierno sobre las minorías étnicas, los empleadores y los sindicatos firmaron un tercer acuerdo central sobre las minorías, que se extiende hasta finales de 2004 y subraya la necesidad de que las tres partes lleven a cabo una acción conjunta sostenida para mejorar la situación de las minorías étnicas en el mercado laboral. El acuerdo hace hincapié en la necesidad especial de aprovechar las oportunidades al nivel individual de cada empresa, ya que es ahí donde se llevan a cabo las combinaciones de trabajo y formación, donde se sitúa la experiencia en el trabajo y se cubren las vacantes de empleos, y donde surgen los problemas de comunicación y las prácticas discriminatorias. También es el lugar donde debe ponerse en práctica la gestión del personal multicultural, donde debe aplicarse la Ley de fomento del empleo de las minorías y donde los órganos de participación de los trabajadores desempeñan su papel.

95. Las recomendaciones de política, prioridades y temas de este tercer acuerdo central son plenamente compatibles con los fines y actividades que figuran en el memorando del anterior Gobierno sobre el Plan de Acción 2000-2003 acerca de la política del mercado laboral para las minorías étnicas.

96. Los interlocutores sociales están de acuerdo en considerar la necesidad o conveniencia de establecer nuevos acuerdos centralizados una vez que haya expirado el tercer acuerdo central, al final de 2004.

c) Plan de Acción 2000-2003 sobre la política del mercado laboral para las minorías étnicas

97. En su Plan de Acción 2000-2003 el Gobierno anterior anunció un gran número de medidas complementarias destinadas a lograr una nueva reducción estructural en el desempleo de las minorías étnicas. Su objetivo (*reductie TOT i.p.v. VAN*), una reducción del 10% en 2002, se logró ya en el año 2000. Las principales medidas adoptadas a este respecto en 2000 y 2001 se detallan a continuación.

Empresas

98. En abril de 2000 se iniciaron los trabajos de aplicación de un acuerdo alcanzado con las organizaciones de empleadores para encontrar más puestos de trabajo para las minorías étnicas en las pequeñas y medianas empresas. Con arreglo al acuerdo, los empleadores de esas empresas debían tener como objetivo registrar dentro del siguiente año 30.000 nuevos puestos vacantes en el Centro de Trabajo e Ingresos, y en ese mismo período cubrir 20.000 de esas vacantes, preferentemente con personas de minorías étnicas. Dentro del año se registraron más de 30.000 vacantes, lo que se tradujo en la colocación de 20.000 personas en busca de empleo, de las cuales más de 15.000 pertenecían a minorías étnicas. En vista del éxito de esta iniciativa, se acordó la inclusión de nuevas tareas y el período del acuerdo se prolongó hasta el final de 2002. Ya en julio de 2002 las pequeñas y medianas empresas habían registrado casi 68.000 vacantes y más de 57.000 personas en busca de empleo habían encontrado trabajo, de las cuales más de 49.000 pertenecían a minorías étnicas. Además de proporcionar trabajo a las personas, el programa ha creado oportunidades de empleo duraderas. Con arreglo a las disposiciones del acuerdo no menos del 50% de las colocaciones laborales debían tener una

duración de al menos seis meses. Según la investigación (*Regioplan*, julio de 2002) realizada, el 64% de las personas pertenecientes a minorías étnicas que consiguieron empleo gracias al programa seguían trabajando después de seis meses, el 33% de ellas con el mismo empleador. Sin tener en cuenta las colocaciones a través de agencias de empleo temporal y la categoría denominada "desconocida", la proporción de personas que seguían trabajando después de seis meses pasó del 64 al 71%, y de ellas el 49% seguían con el mismo empleador.

99. El Centro de Trabajo e Ingresos proyectaba llevar a cabo en otoño de 2002 una importante campaña de publicidad en relación con el acuerdo. Esa campaña estaría dirigida a los cuatro principales grupos de población no autóctona y adoptaría la forma de anuncios en radio y televisión sobre los servicios que ofrecía el Centro a las personas en busca de empleo pertenecientes a minorías étnicas. Esos anuncios debían transmitirse en varios canales orientados hacia las minorías étnicas e incluir material destinado especialmente a las mujeres.

100. En 2003 el enfoque especialmente adaptado e individual desarrollado por el Centro para las personas no autóctonas que buscan empleo en el marco del acuerdo se ampliará para que se aplique a todas las personas que buscan empleo.

101. En junio de 2000 el Gobierno concluyó un acuerdo marco voluntario con 14 grandes empresas acerca de la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas y la aplicación de políticas de gestión del personal multicultural. El objetivo era establecer esos acuerdos con las 100 empresas más importantes, cosa que desde entonces se ha logrado con creces. En marzo de 2002 se firmaron acuerdos de aplicación con un total de 110 empresas. Esas empresas pertenecen a diversos sectores y entre ellas figuran empresas financieras, agencias de trabajo temporal, empresas industriales, empresas de comercio y empresas de construcción. También varían las disposiciones de los acuerdos, que tratan de cuestiones tales como la formación del personal en relación con la gestión del personal multicultural (66%) los objetivos de la contratación para las minorías étnicas (58%), el empleo de tests de selección libres de prejuicios culturales (38%), las nuevas combinaciones de trabajo y formación (36%), medidas para fomentar las carreras (30%) y la facilitación de oportunidades de formación (26%). Una evaluación provisional (SEOR [Fundación para la Investigación Económica], junio de 2002) muestra que una gran mayoría de las empresas consideran que los acuerdos voluntarios son una forma apropiada de aplicar las políticas de gestión del personal multicultural. Una unidad especial de proyectos dentro del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo apoya la aplicación de los acuerdos por parte de las empresas, y de esta forma contribuye a superar la distancia que separa la política y la práctica.

102. "Empresas eficientes con las minorías" (*Krachtig Ondememen met Minderheden*, o KOM en forma abreviada) es un proyecto concebido para desarrollar y aplicar un enfoque orientado a la industria para garantizar el empleo duradero de trabajadores no autóctonos. Aspectos importantes de este enfoque son el mejoramiento de la cooperación entre las partes en el mercado de trabajo regional y el seguimiento de políticas de personal multicultural. El enfoque ha sido ensayado como proyecto piloto en tres industrias (alimentación y espectáculos, seguridad, y transporte y logística) y se han preparado manuales en que se definen los métodos y se identifican los factores que producen éxito o fracaso. A mediados de 2001 se decidió organizar dos proyectos piloto más (en las industrias de la limpieza y la construcción) y tratar de ampliar los conocimientos y la experiencia existentes. A comienzos de 2002 las cinco

organizaciones industriales que participaban en el proyecto firmaron acuerdos de cooperación voluntaria en que se instaba a las empresas a que aplicaran el enfoque que se había elaborado.

Organismos que ofrecen prestaciones

103. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo concierta acuerdos con organismos que ofrecen prestaciones (Servicios de Empleo/Centro de Trabajo e Ingresos, municipios) para lograr que las medidas generales de promoción del empleo produzcan por lo menos un efecto proporcional en las minorías étnicas. Entre esas medidas figura la campaña para ofrecer trabajo o formación a todos aquellos que no han encontrado un nuevo empleo después de un año de estar desempleados. Se adoptarán disposiciones específicas para que las medidas de carácter general tengan un impacto igual en las minorías étnicas y para ayudarlas a salir del desempleo.

104. En otoño de 2000 el Gobierno y la Asociación de Municipios de los Países Bajos (VNG) adoptaron un programa conjunto para el futuro. La finalidad del programa para el futuro es promover y coordinar los esfuerzos para crear una estrategia integral que abarque la participación y reintegración en el mercado de trabajo y las oportunidades de trabajo. Tomando como base este programa, se han firmado acuerdos administrativos con las 4 ciudades principales y con los 26 municipios más grandes para el período 2001-2004. Por otro lado, se ha establecido un plan de subvenciones para la gestión de casos destinado a las autoridades de localidades más pequeñas. Con arreglo a este plan, se deberán acordar con las autoridades las metas de la eficacia en lo que respecta al número de candidatos al empleo que habrán de ser seleccionados y asistidos y la tasa de éxito de la operación.

105. Teniendo presente que una gran proporción de las personas que reciben prestaciones en virtud de la Ley de asistencia nacional no son de origen occidental (31% en el conjunto de los Países Bajos y 49% en las cuatro ciudades principales) se han concertado acuerdos con esas 4 ciudades y con los 26 municipios más grandes para intentar lograr una reducción proporcional del desempleo entre las minorías étnicas. Los 26 municipios más grandes han acordado también crear programas combinados de trabajo y formación para los recién llegados y para los migrantes establecidos desde hace más tiempo y adoptar disposiciones concretas para los refugiados con nivel de enseñanza superior. Las autoridades locales que deseen desarrollar proyectos para estos últimos pueden obtener ayuda del departamento de ayuda al empleo de la Fundación para Estudiantes Refugiados. Los fondos destinados a este fin han sido suministrados por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.

106. Una novedad más reciente es la nueva estructura institucional para la prestación de servicios destinados a las personas en busca de empleo y a las que reclaman prestaciones, introducida el 1º de enero de 2002. La nueva estructura concede prioridad al trabajo más que a los ingresos. Siempre que es posible los servicios se concentran en manos de un solo tipo de organismo, conocido como centros de trabajo e ingresos. Estos centros tratan, en primer lugar, de encontrar y conseguir empleos adecuados para sus clientes. Pero además evalúan las posibilidades que tiene cada candidato de hallar un trabajo y preparan recomendaciones escritas para los municipios y el UWV, el órgano que aplica los planes de seguros del empleado, sobre cualquier otra medida de reintegración necesaria. Para las minorías étnicas han establecido el enfoque individualizado mencionado en relación con el acuerdo voluntario con el sector de las pequeñas y medianas empresas.

Formación/combinaciones de formación y trabajo

107. Los arreglos por los que se combina el empleo remunerado con una formación teórica permiten a los desempleados retornar al trabajo de forma rápida y duradera y contribuyen a atender a la demanda de los empleadores de trabajadores capacitados. Conviene a una amplia gama de personas en busca de empleo pertenecientes a minorías étnicas (como los inmigrantes recién llegados o establecidos desde hace más tiempo, y los refugiados con nivel de enseñanza superior), a las mujeres que vuelven al trabajo después de criar a sus hijos, y a los niños que han abandonado prematuramente la escuela. Muchas autoridades y organizaciones locales ya tienen experiencia en esos arreglos combinados. El Grupo Especial de Integración asiste actualmente a diez autoridades locales para diseñar y aplicar esos arreglos, y en 2001 y durante el primer trimestre de 2002 se establecieron acuerdos con unas 40 empresas importantes para crear y dirigir sus propios cursos combinados. Se está trabajando en seis oficinas de correos y telecomunicaciones (TPG) para aplicar programas de integración en el lugar de trabajo que ofrezcan una combinación de enseñanza del idioma, capacitación para el empleo y trabajo de distribución del correo. Asimismo, las autoridades locales han acordado idear combinaciones de formación y trabajo como parte del Programa para el Futuro.

108. Un estudio de las combinaciones de este tipo existentes constituyó la base de una guía metodológica para esos acuerdos, escrita para uso de las autoridades locales y concluida a mediados de 2002.

Los jóvenes

109. Se ha puesto en marcha un programa de incentivos (SPAG) para animar a las autoridades locales a ejecutar proyectos tendientes a reducir el alto nivel de desempleo existente entre los jóvenes de las minorías étnicas. Los proyectos tienen por finalidad movilizar a esos jóvenes y ayudarlos a encontrar trabajo o a seguir un curso de formación profesional. Se intenta facilitar el acceso a los establecimientos de formación ordinarios y los servicios de empleo, así como a los planes de las autoridades locales.

110. Cuando se inició en 1994, el programa de incentivos estaba destinado únicamente a las comunidades antillana y arubense. En 1998 se amplió su ámbito de acción para incluir a los jóvenes de origen marroquí y turco y, en vista del éxito, el Gobierno decidió, en abril de 2000, prolongarlo otros tres años. Actualmente, 28 autoridades locales reciben subvenciones que, desde el 1º de mayo de 2001, pueden utilizarse también para proyectos destinados a los miembros mayores de las distintas minorías étnicas. El programa de incentivos concluirá el 1º de mayo de 2004 y los proyectos que se mantengan después de esa fecha deberán estar financiados y dirigidos por instituciones ordinarias, como las que prestan servicios sociales o servicios a las personas que buscan empleo.

111. Entre 1998 y el 1º de mayo de 2001 un total de 1.731 jóvenes antillanos y arubenses y 2.500 jóvenes marroquíes y turcos se inscribieron en los proyectos. Alrededor de un tercio de los antillanos y arubenses recibieron ayuda para encontrar trabajo o seguir una capacitación relacionada con el trabajo, mientras el 20% abandonó. Entre los turcos y marroquíes la tasa de éxito fue de casi el 50% y la tasa de abandono de alrededor del 6%. Entre el 1º de mayo de 2001 y el 1º de abril de 2002 se inscribieron más de 1.100 jóvenes, y más de 1.000 participantes

anteriores continuaron en los proyectos. Al final de ese período la tasa de éxito era del 21% y la de abandono del 12%.

Integración y refugiados con nivel de enseñanza superior

112. Desde sus inicios y hasta el final de 2002 el Grupo Especial de Integración del Gobierno tenía que realizar tres tareas: suprimir las listas de espera existentes al 1º de julio de 2000 de inmigrantes establecidos que deseaban recibir lecciones de holandés, mejorar el proceso de integración y facilitar más información sobre ese proceso.

113. Desde el comienzo de 2001 el Grupo Especial desempeñó esas tareas de la forma siguiente. Para reducir las listas de espera más rápidamente asignó 5 millones más de florines a las autoridades locales que tenían las listas más largas. Se observó que un año después (el 1º de mayo de 2001) se había eliminado el 94% de las listas.

114. Para mejorar el proceso de integración se crearon grupos especiales regionales constituidos por autoridades locales y organismos de prestaciones. En consulta con los organismos que trabajaban sobre el terreno, los grupos especiales elaboraron y aplicaron "programas de mejoramiento" regionales. Al mismo tiempo se emprendieron actividades suprarregionales para desarrollar diversos aspectos importantes de la integración, como el cuidado de los niños, la asistencia individual y el asesoramiento, medidas para reducir la tasa de abandono y combatir el absentismo, la facilitación de información y la coordinación municipal. Se elaboraron y ensayaron nuevos métodos. Se atendió a la necesidad de una mayor profesionalización del proceso de integración mediante la divulgación de los conocimientos y experiencias a través de reuniones en red, conferencias, un boletín informativo, un banco de datos y un sitio web. En 2001, en 12 centros regionales de formación se impartieron nuevos cursos que presentaban una combinación de la enseñanza del holandés y de la formación profesional, y unos 380 candidatos se matricularon para seguir una formación que les permitiera trabajar en oficios de electricidad, en el sector de la industria metalmecánica, en servicios de asistencia y sociales, en la industria de la venta al por menor y en el ámbito informático. Otra forma de arreglo consiste en combinar la enseñanza del idioma con un contrato temporal de empleo o una colocación que sirva para adquirir experiencia en el trabajo. Se organizan proyectos de esta naturaleza en cuatro sectores importantes de que se ocupan las autoridades locales y en seis oficinas de correos y telecomunicaciones (TPG).

115. Hasta mediados de 2002 el Grupo Especial de Integración se preocupaba principalmente de que los proyectos se crearan y funcionaran. Durante ese período prestó apoyo para el desarrollo de proyectos a 41 autoridades locales. A finales de 2002 se esperaba obtener resultados concretos en forma de orientación para los organismos que ofrecen prestaciones.

116. Los refugiados con nivel de enseñanza superior presentan un problema particular. Sólo el 35% de ellos consiguen un trabajo remunerado y la mitad terminan en puestos de trabajo para los cuales poseen una titulación superior a la requerida. Una cuarta parte de los refugiados en los Países Bajos tienen estudios superiores. En abril de 2002 se presentó al Parlamento un plan de acción destinado a facilitar la transición de estos refugiados al trabajo. El plan se basa en un enfoque integral en virtud del cual se ofrecerá ayuda a los refugiados altamente calificados en cada etapa del camino: desde la solicitud de asilo, pasando por el proceso de integración social y profesional, hasta la reincorporación efectiva al mercado laboral. La realización de un esfuerzo

apropiado y sostenido desde el primer momento aumentará sus posibilidades de acceder rápidamente al trabajo. La llave del éxito residirá en incluir en el proceso de integración una evaluación del nivel de estudios adquiridos en otros países, desarrollar procedimientos de evaluación y reconocimiento de la formación adquirida anteriormente, alentar a que los cursos de idiomas se adapten a las condiciones del individuo, aprovechar las oportunidades que ofrece el Programa para el Futuro y divulgar la experiencia lograda en relación con la reintegración de refugiados altamente calificados en el mercado laboral (a cargo de la Fundación para Estudiantes Refugiados).

Mujeres

117. En febrero de 2001 el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo y el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino crearon el Comité para el Empleo de las Mujeres de Grupos Étnicos Minoritarios, encargado de asesorar sobre la mejor forma de promover la participación de las mujeres pertenecientes a las minorías étnicas en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular. El 7 de marzo de 2002 el Comité presentó un informe que contenía 16 recomendaciones sobre integración, emancipación, cuidado de los niños y política del mercado laboral. En general, el Comité recomendó mejoras en el proceso de integración (más horas, mayor individualización, más programas que combinaran el trabajo y la capacitación), y la supresión de determinados obstáculos a la participación de la mujer (acceso, cuidado de los hijos, la "trampa de la pobreza", ayuda para encontrar una combinación adecuada de capacitación y trabajo). Ante todo el Comité consideró que era preciso coordinar mejor las iniciativas para incrementar su eficacia. Como respuesta al informe, el Gobierno anunció nuevas medidas basadas en las recomendaciones. En esencia, era necesario realizar un esfuerzo para incorporar actividades destinadas a promover la participación de las mujeres de minorías étnicas utilizando las estructuras existentes y arreglos e instrumentos de vigilancia. El Plan de Acción para la mujer que se vuelve a incorporar al puesto de trabajo, presentado a la Cámara de Representantes en julio de 2001, incluía un conjunto de medidas específicas para promover la participación de las mujeres de minorías étnicas (que constituían una proporción muy numerosa de ese grupo). En marzo de 2002, en el marco de la ejecución del Plan de Acción, el antiguo Ministro y Secretario de Estado firmó una declaración de intenciones fijando el objetivo de 70.000 colocaciones laborales para mujeres retornadas en los cuatro años siguientes. Posteriormente ello se tradujo en acuerdos voluntarios con diversas partes (los centros de trabajo e ingresos, la Asociación de Municipios de los Países Bajos, la Federación de Venta al por Mayor y Comercio Internacional de los Países Bajos, las autoridades locales y las plataformas regionales para la política del mercado laboral) sobre las medidas específicas que deben adoptarse para promover la participación de las mujeres de minorías étnicas en el mercado de trabajo.

118. Además, el Gobierno propone que se establezca un comité directivo nacional encargado de promover la adopción de medidas en relación con las mujeres de las minorías étnicas, asistir a las autoridades locales en su función de coordinadoras y vigilar los progresos que se realicen en las medidas anunciadas por el Gobierno en su respuesta al informe del Comité.

d) La discriminación en el trabajo

Generalidades

119. Las medidas de lucha contra la discriminación de las minorías étnicas en el lugar de trabajo se adoptan principalmente dentro del contexto más amplio de las políticas de mercado laboral para las minorías étnicas. La desigualdad y las desventajas se contrarrestan creando y fomentando medidas y actividades que tienen por objeto no sólo aumentar y mantener la presencia de las minorías étnicas en el lugar de trabajo, sino también mejorar el clima general de trabajo, por ejemplo mediante la gestión intercultural y las políticas de personal multicultural. Estas medidas se describen en las secciones del presente informe relativas al empleo. De las medidas que se enumeran, los acuerdos voluntarios con las principales empresas y con el sector de la pequeña y mediana empresa y las medidas destinadas a mejorar la aplicación de la Ley de fomento del empleo de las minorías están resultando ser especialmente eficaces en la promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación de las minorías étnicas.

120. Además, se están adoptando medidas específicas para promover la igualdad de trato y la no discriminación. Entre las medidas específicas que tienen por objeto mejorar directa o indirectamente la situación de las minorías étnicas en el lugar de trabajo se encuentran las siguientes.

Empleadores y sindicatos

121. La principal responsabilidad con respecto a la situación de las minorías étnicas en el trabajo corresponde a los empleadores y los sindicatos. Ello se refleja en los acuerdos sobre las minorías redactados por la Fundación sobre el Ámbito Laboral, órgano compuesto por representantes de ambos.

122. Tras la evaluación del segundo Acuerdo sobre las Minorías, los empleadores y sindicatos decidieron que en el tercero de estos acuerdos de la Fundación sobre el Ámbito Laboral se debía insistir explícitamente en la promoción de las políticas de personal multicultural, los códigos de conducta contra la discriminación y los procedimientos de presentación de quejas en la empresa.

123. Los acuerdos voluntarios entre el Gobierno y los interlocutores sociales que se han mencionado anteriormente en este informe no deben considerarse como las únicas medidas que reflejan la voluntad de promover la igualdad de trato. Los acuerdos sobre medidas para promover la igualdad de remuneración y la cooperación sobre este tema entre empleadores y sindicatos deben considerarse también desde este punto de vista, como asimismo debe ser el caso del proyecto para el sector de la jardinería comercial. Además, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo subvenciona algunos proyectos iniciados por los sindicatos. A continuación se examinan con más detalle las distintas medidas.

Igualdad de remuneración

124. Sobre la base del Plan de Acción para la igualdad de remuneración lanzado en mayo de 2000 y del informe de asesoramiento de la Fundación sobre el Ámbito Laboral, la Comisión para la Igualdad de Trato y el Consejo para la Política de Personal del Sector Público, se han firmado acuerdos sobre varias actividades y las funciones que han de desempeñar en ellas los diversos agentes.

125. Los empleadores y sindicatos han acordado participar en la realización de investigaciones sobre la igualdad de remuneración y, con la financiación del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, se ha elaborado una lista de control sobre la igualdad de remuneración. En esta lista se expone y explica un procedimiento de diez etapas que pueden utilizar los empleadores para examinar sus sistemas de pago y asegurarse de la igualdad de remuneración. La Fundación sobre el Ámbito Laboral ya ha distribuido esta lista a los empleadores y sindicatos. Aunque su principal objetivo es promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, se espera también que influya en la remuneración que reciben los trabajadores de minorías étnicas de ambos sexos.

126. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha prometido aportar financiación a la Comisión para la Igualdad de Trato para la creación de un instrumento informático (que se conocerá con el nombre de *Equal Pay Quickscan* (escáner rápido de la igualdad de remuneración) que ayudará a la Comisión a examinar a fondo las estructuras de personal y de remuneración de las empresas. La viabilidad técnica es un factor crucial. Esta posibilidad se está investigando antes de que se adopte una decisión sobre la creación efectiva del escáner. Se pretende que el escáner comprenda todos los ámbitos que abarca la legislación sobre la igualdad de trato y que por tanto aborde también la cuestión de la situación de las minorías étnicas.

127. En el sitio web del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se proporciona información sobre la igualdad de remuneración a los empleadores, los trabajadores y los miembros de los consejos laborales. Esta información incluye enlaces con otros sitios web pertinentes, como el de la Comisión de la Igualdad de Trato, y se actualizará a medida que sea necesario.

Proyecto para los empleados de minorías étnicas en el sector de la jardinería comercial

128. Tras el establecimiento de un proyecto especial para los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas en el sector de la jardinería comercial, la asociación de empleadores de este sector (LTO-Nederland), la Confederación de Sindicatos de los Países Bajos (FNV), la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos de los Países Bajos (CNV) y el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo han cooperado en la elaboración de un código de conducta, de acuerdos especiales de capacitación y de un sistema de vigilancia del empleo destinados a prevenir y eliminar la discriminación contra las minorías étnicas en el sector de la jardinería comercial.

129. El código de conducta, que incluye procedimientos de presentación de quejas, se presentó oficialmente al Ministro de Asuntos Sociales y Empleo el 3 de diciembre de 2001. Se han elaborado planes para publicarlo y divulgarlo. El Ministro ha señalado el código a la atención de la Fundación sobre el Ámbito Laboral, que ha respondido prometiendo escribir a los empleadores y sindicatos miembros de la Fundación para recomendarles que lo apliquen.

130. En la actualidad existe un curso especial de enseñanza combinada de idioma holandés y competencias técnicas para los trabajadores de minorías étnicas, y en junio de 2002 se otorgaron los primeros certificados a los participantes que lo habían completado con éxito. El curso incluye materiales para los colegas de trabajo y los superiores jerárquicos de los participantes y algunas de sus partes tienen por objeto mejorar las capacidades sociales y de comunicación.

131. El desarrollo del sistema de vigilancia del empleo aún no se ha ultimado.

Financiación de proyectos

132. En el marco de la iniciativa EQUAL de la Comunidad Europea, diversos proyectos que tienen en parte como objetivo combatir la discriminación cumplen los requisitos necesarios para ser cofinanciados por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo. Además, se proporciona financiación a dos proyectos de la FNV y la CNV en el ámbito de las relaciones laborales. Estos proyectos tienen por objeto mejorar la situación de las minorías étnicas dentro de las empresas y promover la igualdad de trato para este grupo. El proyecto de la FNV se basa en un planteamiento descentralizado cuyo fin es alentar a los representantes de los trabajadores a que lleven a cabo políticas eficaces. El proyecto se centra principalmente en las pequeñas y medianas empresas. El proyecto de la CNV desarrolla un dispositivo de vigilancia de la diversidad que ha de utilizarse en los consejos laborales de la policía.

Proyecto sobre el "artículo 13"

133. A fin de aplicar la legislación nacional sobre la igualdad de trato y las enmiendas legislativas subsiguientes en virtud del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, se ha establecido un proyecto de cuatro partes para promover la igualdad de trato de diversos grupos específicos, entre ellos las minorías étnicas, en el lugar de trabajo. Sus objetivos son: a) instar a los consejos laborales a que aborden la cuestión de la igualdad de trato; b) promover la igualdad de trato en las pequeñas y medianas empresas; c) promover la igualdad de trato en las grandes empresas; y d) organizar una conferencia sobre la igualdad de trato. Está previsto que el proyecto se aplique desde 2002 hasta fines de 2004.

Buenas prácticas de lucha contra el comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo

134. Recientemente la empresa TNO Work and Employment ha completado por encargo del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo un estudio de las formas de lucha contra el comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo. En este informe se enumeran 16 ejemplos de buenas prácticas que van más allá de la simple lucha contra la discriminación.

135. En el informe se identifican tres tipos de comportamiento inapropiado: la agresión y la violencia, la discriminación y el vandalismo. La agresión y la violencia incluyen la agresión verbal (por ejemplo los insultos, los gritos y el acoso), la agresión física (por ejemplo los golpes y sacudidas), la agresión psicológica y la intimidación (por ejemplo las amenazas, el chantaje, la intimidación, el hostigamiento y el acecho) y el acoso sexual (por ejemplo los silbidos, los comentarios ofensivos y el ultraje al pudor). Catorce de los ejemplos de buenas prácticas citados en el informe comprenden medidas para combatir la discriminación o evitar que se produzca. En la mayoría de los casos se adopta un enfoque integrador y no se hace una distinción explícita entre los distintos tipos de comportamiento inapropiado o los distintos grupos de que se trata, incluidas las minorías étnicas.

136. La información completa sobre los ejemplos de buenas prácticas figura en el sitio web del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.

Investigación sobre la igualdad de trato

137. Diversos proyectos de investigación iniciados ya se han completado, mientras que en otros prosigue la labor. En algunos de estos proyectos se estudia la situación de más de un grupo, en otros únicamente la de las minorías étnicas. En los proyectos también se incluye la investigación sobre un aspecto específico de la igualdad de trato, como por ejemplo la igualdad de remuneración. En la lista que se proporciona a continuación, los proyectos A a C se iniciaron en parte como respuesta a las conclusiones a que había llegado la FNV sobre la discriminación de las minorías étnicas en el lugar del trabajo y a los informes anuales sobre las denuncias de discriminación publicados por la Comisión para la Igualdad de Trato, la Oficina Nacional de Lucha contra el Racismo y la Federación Nacional de Oficinas y Líneas de Ayuda contra la Discriminación.

Proyecto A - Proyecto de investigación de la Inspección Laboral sobre la situación en las empresas de los grupos objeto de estudio (clasificados por sexo, origen étnico y duración de empleo)

138. El primer proyecto de investigación de la Inspección Laboral fue un estudio piloto sobre la situación de las minorías étnicas en las empresas. Su diseño se basó en el de una investigación anterior de la Inspección sobre la situación de las mujeres en las empresas, que incluía también un análisis de las diferencias de sueldo. El nuevo proyecto incorporó un elemento novedoso: el llamado telón de fondo de la movilidad del trabajador. Con este nombre, la Inspección se refiere a la medida en que los trabajadores de minorías étnicas cambian (y avanzan) a otros trabajos dentro de la misma empresa (movilidad interna) o en otras empresas (movilidad externa). Esto se investigó mediante el examen de los motivos para la entrada y salida de las empresas tanto de los trabajadores neerlandeses autóctonos como de los trabajadores no autóctonos. El estudio se publicó en abril de 2000 y las cifras que contiene se refieren a 1998. Hay que repetir que el objetivo último es que los estudios revelen las tendencias en la situación de las minorías étnicas en las empresas a lo largo del tiempo.

139. En 1998, la diferencia de remuneración entre los trabajadores neerlandeses autóctonos y los de minorías étnicas, corregida en función del nivel del puesto ocupado, la industria, la experiencia, etc., fue de un 3% en favor de los primeros. (Véase también más adelante en el apartado e) el estudio sobre las diferencias de remuneración a nivel microeconómico.)

La entrada en las empresas fue de 27% para los trabajadores de minorías étnicas en comparación con el 15% para los trabajadores neerlandeses autóctonos. Las salidas fueron del 20% para los trabajadores de minorías étnicas en comparación con el 13% para los trabajadores neerlandeses autóctonos. Una gran parte de las salidas puede atribuirse a la movilidad externa: un 48% de los trabajadores de minorías étnicas en contraste con un 59% de los trabajadores neerlandeses autóctonos se trasladaron a otra empresa. En el caso de los trabajadores de minorías étnicas, sin embargo, una proporción relativamente elevada del volumen de salidas se explicó con "otros motivos": el 31% en comparación con el 14% de los trabajadores neerlandeses autóctonos. Esta categoría incluye a los trabajadores que se han convertido en independientes, están a la espera de conseguir un empleo o con trabajos temporales o han abandonado la empresa por razones desconocidas.

140. Un segundo estudio de la Inspección Laboral aparecerá en otoño de 2002 y proporcionará cifras sobre 2000. Adoptará un enfoque integrado en el que se describirán las características de fondo de los trabajadores a nivel macroeconómico por sexo, origen étnico y duración del empleo. Habrá diversos análisis de seguimiento de las diferencias de sueldo (tanto bruto como neto) y de las diferencias en movilidad entre hombres y mujeres, trabajadores de minorías étnicas y neerlandeses autóctonos y trabajadores a tiempo completo y parcial.

Proyecto B - Investigación sobre la contratación y selección de trabajadores de las minorías étnicas

141. En junio de 2001 se publicó un estudio sobre la contratación y selección de trabajadores de las minorías étnicas y su comportamiento en la búsqueda y solicitud de empleo.

142. El estudio examinaba el comportamiento de búsqueda de empleo de las personas de minorías étnicas y el de los empleadores que deseaban contratar a trabajadores de minorías étnicas. También examinaba los aspectos relacionados con la igualdad de trato del proceso de contratación y selección.

143. Los resultados de la investigación sobre la igualdad de trato coinciden con los de estudios anteriores. Los problemas con que se tropieza del lado de los empleadores son: una visión negativa y estereotipada de las minorías étnicas, la ignorancia de los posibles procesos de exclusión, el uso ineficaz de las vías de contratación (ninguna política específica), los fallos de comunicación durante las entrevistas de empleo y la falta de utilización de criterios de selección objetivos. En el caso de las personas en busca de empleo, el estudio encontró un elevado grado de motivación frustrada por un comportamiento ineficaz en la búsqueda y solicitud de empleo.

144. El estudio reveló que prácticamente no había diferencias importantes entre hombres y mujeres en busca de empleo.

Proyecto C - Investigación sobre la movilidad de los trabajadores de las minorías étnicas

145. En marzo de 2002 se publicó un estudio que incluía un examen cuantitativo de las diferencias en movilidad interna y externa entre los trabajadores neerlandeses autóctonos y los trabajadores no autóctonos en las políticas de personal y organización de las empresas, así como un examen cualitativo sobre hasta qué punto dichas organizaciones tenían en cuenta a los

trabajadores de minorías étnicas. La investigación se llevó a cabo aproximadamente en los diez primeros meses de 2001. Las cifras se refieren al período 1998-2000.

146. Las conclusiones de la parte cuantitativa del estudio fueron que las diferencias entre los trabajadores de minorías étnicas y los neerlandeses autóctonos se debían principalmente a la medida en que habían logrado obtener un punto de apoyo razonablemente firme en el mercado laboral. Mientras más firme era el punto de apoyo, menos pronunciadas eran las diferencias.

147. En el caso de la movilidad externa, las diferencias entre los trabajadores neerlandeses autóctonos y los de minorías étnicas resultaron ser pequeñas, ya que estos últimos cambiaban de empleadores ligeramente con menos frecuencia. El sexo y la educación no eran factores explicativos importantes en este sentido, pero la edad sí que parecía tener alguna influencia: los jóvenes de minorías étnicas parecían cambiar de empleo ligeramente con menos frecuencia que los jóvenes trabajadores neerlandeses autóctonos.

148. En el caso de la movilidad interna, la proporción de trabajadores de minorías étnicas variaba entre los distintos sectores y/o industrias. Donde había una representación excesiva, como en los sectores comercial y de la restauración, las tasas de movilidad interna eran en general bajas. Por el contrario, en los sectores con tasas relativamente elevadas de movilidad interna, como la administración pública, las minorías étnicas estaban poco representadas.

149. La parte cualitativa del estudio, que incluía entrevistas a responsables de personal y a trabajadores, suscitó una respuesta tan escasa que sus resultados deben considerarse como de validez muy dudosa. Principalmente fueron los siguientes. Las empresas parecían tener poca experiencia de gestión intercultural (como parte de su política de diversidad o de otro modo). Parecía haber alguna indicación de que las capacidades de los trabajadores de las minorías étnicas se aprovechaban en menor medida que las de los trabajadores neerlandeses autóctonos, y de que los trabajadores de minorías étnicas hablaban de sus ambiciones con supervisores y directores con menor frecuencia. Este resultado confirma las observaciones de otros investigadores de que los trabajadores de las minorías étnicas están a menudo empleados en trabajos para los que les sobran calificaciones.

Proyecto D - Investigación sobre la situación de los trabajadores temporales

150. La investigación sobre la situación de los trabajadores empleados de manera flexible mostró que un 3,6% del total de los trabajadores tenía un contrato de empleo temporal. De ellos, un 79% eran neerlandeses autóctonos y un 22% pertenecían a minorías étnicas. Las cifras se referían a 2000.

151. Una encuesta anterior, basada en cifras de 1997 y 1999, que examinaba la relación entre los motivos del desempleo y la duración de la dependencia de los subsidios de desempleo, reveló que no había diferencias importantes entre los trabajadores neerlandeses autóctonos y los de minorías étnicas ni entre hombres y mujeres.

152. De las personas que solicitaron subsidios de desempleo por primera vez en 1999, un 10% eran de otros orígenes y un 67% neerlandeses autóctonos. La proporción real de solicitantes de otros orígenes puede ser en realidad más elevada que esta cifra, ya que el origen étnico no siempre figuraba en los registros. En un 22% de los casos no estaba claro si el solicitante era un neerlandés autóctono o una persona de otro origen.

153. Más de dos tercios de los solicitantes de subsidios de desempleo de larga duración (un 74%) eran neerlandeses autóctonos y un 5% de otros orígenes. Una vez más, como no fue posible averiguar el origen étnico de un 20% de la totalidad de los solicitantes, es posible que el porcentaje real de solicitantes de orígenes distintos del neerlandés sea más elevado.

154. De los nuevos solicitantes de subsidios de desempleo, el número de hombres y el de mujeres eran prácticamente los mismos.

155. El principal motivo de desempleo era la terminación de un contrato temporal de empleo o de un trabajo temporal por mediación de una agencia. Una vez más, no había diferencias importantes basadas en el origen étnico ni en el sexo. Sin embargo, había una ligera indicación de que una proporción mayor de trabajadores no autóctonos se quedaban desempleados tras la expiración de un contrato temporal de trabajo (o de un contrato para trabajo temporal de agencias). En la mayoría de los casos, los habían despedido por reducción de plantilla.

Proyecto E - Investigación sobre las diferencias de remuneración a nivel microeconómico

156. Además de la investigación a nivel macroeconómico del tipo que se acaba de describir, existe también la necesidad de realizar estudios acerca de las diferencias de remuneración a nivel microeconómico. A menudo la única manera de hacer que salgan a relucir las diferencias de sueldo injustificadas es el análisis de las situaciones individuales. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha encargado un estudio piloto de las diferencias de sueldo a nivel microeconómico que se está llevando a cabo actualmente en tres empresas. El objetivo de este estudio es encontrar un método científico sólido para la investigación de la igualdad de remuneración a nivel de cada empresa concreta. Está previsto que el estudio se finalice en octubre de 2002. Los resultados se utilizarán para decidir qué medidas de seguimiento se adoptan.

e) Proyectos especiales

Puericultura

157. Como parte de un proyecto nacional de mejora del nivel educativo de las guarderías y los grupos de juego para los niños pequeños, el Instituto de Asistencia y Servicios Sociales de los Países Bajos ha adaptado al entorno neerlandés un método estadounidense denominado "*Anti-Bias Curriculum*" (Programa contra los Prejuicios). El método (*Ik ben ik en jij bent jij*, NIZW, 2000) tiene por objeto reducir los prejuicios raciales y de otro tipo en las guarderías y grupos de juego, y se centra en la imposición de normas educativas con objeto de preparar a los niños para una sociedad multicultural y la gestión de la diversidad. El método estará a disposición para su uso por todas las guarderías y grupos de juego de los Países Bajos a partir de 2000.

f) El empleo de miembros de las minorías en las fuerzas armadas

Cuadro 6

Las minorías étnicas en las fuerzas armadas, 1998-2001

	1998	1999	2000	2001
Total de personal	75.145	74.623	72.584	73.026
Total de personal perteneciente a minorías	5.952	5.486	5.325	5.408
Porcentaje total de personal correspondiente a las minorías étnicas*	7,9	7,4	7,3	7,4
Personal nuevo	6.076	6.488	7.068	9.349
Personal nuevo perteneciente a minorías étnicas	562	493	490	657
Porcentaje de miembros de minorías entre el personal nuevo	9,2	7,6	6,9	7,0

* El objetivo de la representación igualitaria de las minorías étnicas en los puestos del Ministerio de Defensa, según datos de la Oficina Central de Estadística, era del 4% en 1998, 4,7% en 1999, 5,5% en 2000 y 6% en 2001.

158. Las cifras del cuadro indican que el Ministerio de Defensa cumplió todos sus objetivos de representación igualitaria de las minorías étnicas entre 1998 y 2001. El reclutamiento de nuevo personal perteneciente a las minorías para los puestos civiles y militares ha dejado de aumentar. En 1999, por primera vez, el personal saliente superó a las incorporaciones, lo que redujo el porcentaje total del personal perteneciente a las minorías étnicas.

159. A fines de 1999 el Ministerio de Defensa publicó el documento de política de 2000 sobre la defensa. En ese documento se hace una relación de las medidas esenciales que concluirán la transición a una fuerza reestructurada, más reducida y compuesta totalmente por voluntarios. Este proceso ha puesto de manifiesto varias deficiencias y se han establecido nuevos requisitos, en particular con respecto a las características de la personalidad del personal militar, lo que modificará profundamente la estructura del personal de las fuerzas armadas en el próximo decenio y reducirá considerablemente el promedio de edad de los efectivos. Se espera que un aumento del número de jóvenes, especialmente en los grados inferiores, combinado con períodos de servicio variables, dé lugar a una estructura de personal más flexible. Para muchas personas, una carrera profesional en las fuerzas armadas ya no será un trabajo de por vida. Esta transformación de la estructura del personal afectará al reclutamiento y ofrecerá más oportunidades a las personas pertenecientes a minorías étnicas.

160. La sociedad neerlandesa está en rápido cambio. Las tendencias demográficas como el envejecimiento de la población y la mayor proporción de mujeres y personas pertenecientes a minorías étnicas en el mercado laboral son especialmente importantes para las fuerzas armadas. Estudios recientes han indicado que la mayoría de las personas del grupo de población interesado (entre los 18 y los 29 años de edad) no saben que es posible prestar servicio en las fuerzas armadas sobre la base de contratos temporales (sólo el 45% del grupo estudiado de neerlandeses

autóctonos y el 33% del grupo de las minorías étnicas estaba informado de la posibilidad). Los mismos estudios indican que los jóvenes de las minorías étnicas están más interesados en encontrar un trabajo en las fuerzas armadas que los neerlandeses autóctonos. Hasta el momento no se ha aprovechado gran parte del potencial de este sector del mercado de trabajo. El Ministerio de Defensa está trazando planes detallados para organizar el reclutamiento en las minorías étnicas.

161. Casos recientes de faltas de conducta en el ejército, incluida la discriminación, han llevado al Ministerio de Defensa a adoptar varias medidas, entre ellas:

- a) Directrices más claras para los oficiales al mando sobre cómo actuar en los casos de faltas de conducta, incluidas medidas de carácter judicial;
- b) Campañas de información específicas y programas de educación para todo el personal del Ministerio de Defensa sobre las políticas de representación igualitaria de las minorías étnicas, a fin de garantizar que el personal perteneciente a esas minorías no sea estigmatizado ni objeto de discriminación;
- c) Medidas para destacar los casos de conducta ejemplar de instructores, suboficiales y oficiales;
- d) Creación de un departamento al que se puedan denunciar casos de discriminación, racismo y declaraciones de extrema derecha.

g) Resultado del estudio a gran escala de los valores del cuerpo de policía

162. En el otoño de 2001 se publicó un informe, resultado de un estudio a gran escala de los valores dominantes en el cuerpo de policía. El estudio brinda una imagen actualizada de la forma en que los grupos minoritarios, incluidas las minorías étnicas, perciben el ambiente de trabajo de las fuerzas de policía.

163. En 1999 el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino organizó una conferencia para los altos mandos policiales titulada "La policía y la diversidad después del 2000". La política sobre las minorías étnicas fue uno de los principales temas de la conferencia. Un grupo de trabajo compuesto por representantes de todos los grados de la policía y presidido por un oficial superior estableció un plan de acción sobre la diversidad para tratar los problemas señalados en la conferencia. En el plan de acción, que se publicó en octubre de 2001, figuraban propuestas y recomendaciones concretas para reclutar y, sobre todo, retener a personas pertenecientes a las minorías étnicas en el cuerpo de policía. Entre otras, se incluían iniciativas para mejorar la cultura de la policía como cuerpo y el comportamiento con los colegas. Otra cuestión fue la del puesto y la calidad de los asesores confidenciales. El Ministro del Interior y de Relaciones del Reino ha asignado a la policía 2,36 millones de euros más al año durante el período 2000-2002 para financiar proyectos destinados al reclutamiento y retención de personas pertenecientes a las minorías étnicas en el cuerpo de policía.

164. Desde 1999 se ha exigido de las fuerzas de policía, como parte del ciclo de políticas y gestión, que informen y den cuenta de su política sobre la incorporación, los traslados y la retención de agentes de las minorías étnicas, en relación con objetivos a corto y largo plazo. Esta

exigencia es conforme a los requisitos de presentación de informes establecidos por la Ley de fomento del empleo de las minorías. Hasta el momento sólo parte del cuerpo de policía ha cumplido con este requisito. En consecuencia, todavía no hay estadísticas nacionales fiables sobre los agentes de policía pertenecientes a minorías étnicas. El cumplimiento de la ley será una cuestión importante en el período venidero.

165. Se está redactando una propuesta que en breve dará al cuerpo de policía una imagen de la posición que ocupan actualmente los agentes pertenecientes a las minorías étnicas. El 1º de marzo de 2001 se estableció el Centro Nacional de Especializado en la Diversidad para respaldar y animar a la policía en la aplicación de la política de diversidad.

166. Se publicó un informe titulado *Past blauw bij jou?* (¿Es el azul su color?) donde se consignaron los resultados de la investigación entre los jóvenes de las minorías étnicas sobre su interés en las oportunidades de trabajo en la policía y su conocimiento de esas posibilidades. Este informe es de utilidad para la campaña nacional de reclutamiento de la policía, que está en gran parte dirigida a grupos concretos, como las minorías étnicas.

2. El derecho a la vivienda

Generalidades

167. En el período examinado no hubo cambios en las políticas antidiscriminatorias de vivienda en vigor desde principios del decenio de 1980. Desde 1995, sin embargo, muchas autoridades locales, especialmente en las grandes ciudades y núcleos urbanos donde vive un gran número de personas pertenecientes a minorías étnicas, han modificado los sistemas de distribución de vivienda, que son actualmente más transparentes y ofrecen mayor libertad de elección.

168. Desde 1998 en los informes sobre las minorías de la Oficina de Planificación Social y Cultural ya no figura información sobre la vivienda. Las cifras más recientes sobre la situación de la vivienda de las minorías étnicas datan de 1998 y se basan en el estudio sobre las necesidades de vivienda en un período cuatrienal realizado ese año. Los resultados del estudio de 2002 no estarán disponibles hasta mediados de 2003.

169. Por este motivo, la información proporcionada en el informe anterior sólo se puede actualizar hasta 1998.

Prestaciones para vivienda

170. Desde el período abarcado por el informe anterior no ha habido cambios importantes en relación con las prestaciones de vivienda. Siguen aumentando las solicitudes procedentes de las minorías étnicas (véanse los pormenores en los informes periódicos 13º y 14º).

Minorías étnicas

171. El estudio de 1998 sobre las necesidades de vivienda puso de manifiesto mayores mejoras en las condiciones de vivienda de las minorías étnicas (*Perspectief op wonen. Rapportage van het Woning Behoeft Onderzoek 1998*, p. 94). La proporción de viviendas unifamiliares y de viviendas en propiedad ha aumentado. También en cuanto al número de personas que ocupan

una vivienda el hacinamiento es menor. La brecha entre las minorías étnicas y la población neerlandesa autóctona está disminuyendo, pero aún no ha desaparecido.

172. Los inmigrantes de segunda generación están haciendo su entrada en el mercado de la vivienda. El estudio indica que están mejor alojados que la primera generación y, en ese sentido, se están poniendo rápidamente a la par con la población neerlandesa autóctona.

173. En lo que respecta a los indicadores mencionados en el informe anterior la evolución es la siguiente:

- a) *Tamaño de las familias.* No se dispone de datos sobre las tendencias en lo referente al tamaño de las familias entre 1994 y 1998. Las cifras de las tasas de fecundidad entre 1996 y 2001 indican que el número de miembros de la familia en las comunidades turca y marroquí ha disminuido levemente, en tanto que en las otras comunidades minoritarias es probable que haya aumentado un poco. La causa principal es la alta tasa de fecundidad de los nuevos grupos de inmigrantes (fundamentalmente de África).
- b) *Propiedad de la vivienda.* Entre 1994 y 1998, aumentó el número de viviendas en propiedad en los principales grupos étnicos: del 7 al 9% entre las personas de origen turco o marroquí, y del 17 al 24% entre las de origen surinamés y antillano. Sin embargo, aun así, los porcentajes siguen siendo considerablemente inferiores a los de la población en su conjunto (51%).
- c) *Prestaciones para vivienda.* Entre 1994 y 1998 también aumentó el número de solicitudes de prestaciones para viviendas: del 35 al 44% entre las personas de origen turco o marroquí, y del 35 al 44% entre las de origen surinamés y antillano. Estos porcentajes son notablemente más elevados que el correspondiente a la población en su conjunto (29%).

Refugiados y solicitantes de asilo con permiso de residencia

174. Los refugiados y solicitantes de asilo con permiso de residencia disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que cualquier otra persona que resida legalmente en los Países Bajos. Una vez que salen de las oficinas centrales de acogida y buscan vivienda para instalarse de forma permanente, se les considera como personas "técnicamente sin hogar" ("*technisch dakloos*") en el mercado de la vivienda y en calidad de tales disfrutan de cierta prioridad para la adjudicación de viviendas.

175. En diciembre de 2002 la Comisión para la Igualdad de Trato determinó que hubo un caso de discriminación por motivo de nacionalidad en una empresa de viviendas y que, por lo tanto, ésta no había cumplido la Ley de igualdad de trato al negar una vivienda a un solicitante de asilo que tenía un permiso de residencia temporal.

176. Los municipios neerlandeses lograron cumplir en un 93% los objetivos fijados por el Gobierno central en lo que respecta al alojamiento para los refugiados y los solicitantes de asilo con permiso de residencia. Los objetivos guardan relación con la cantidad de habitantes del municipio. Algunos municipios no lograron cumplir sus objetivos, pero hasta ahora esto se ha

compensado por el hecho de que otros superaron los suyos a causa de la disminución de la demanda en el mercado de la vivienda. Además, los municipios que no cumplen sus objetivos a tiempo están obligados por ley a hacerlo más tarde. Entre el momento en que se fijaron los objetivos de proporcionar viviendas (mayo de 1993) y finales de diciembre de 2002, se alojó a más de 142.000 refugiados y solicitantes de asilo con permiso de residencia.

Las personas que viven en caravanas

177. Como se anunció en los informes anteriores consolidados, la Ley de caravanas fue derogada en 1999, lo que puso fin a una discriminación legal de los habitantes de caravanas y los dejó en pie de igualdad con los demás ciudadanos neerlandeses.

178. Al mismo tiempo, cuando se derogó la Ley de caravanas, se incorporaron determinadas disposiciones provisionales a la Ley de la vivienda modificada, que dan trato preferente a los habitantes de caravanas para compensar la escasez actual de emplazamientos para caravanas. Estas disposiciones están vigentes hasta el 31 de diciembre de 2003.

Renovación y rehabilitación urbanas

179. Las minorías étnicas en los Países Bajos suelen concentrarse en las principales ciudades. Las políticas elaboradas para resolver los problemas sociales de los barrios pobres incluyen medidas para la mejora de la vivienda y el medio urbano. Con este fin, a principios de 1997 se estableció un plan provisional de subvenciones para la rehabilitación urbana con el objetivo de fomentar la creación de un parque de viviendas más variado en los barrios difíciles donde las viviendas baratas son en la actualidad la única forma disponible de alojamiento. El presupuesto anual del plan fue de 65 millones de florines en 1997 y en 1998.

180. En junio de 1997 el Ministro de Vivienda, Planificación del Espacio y Medio Ambiente presentó a la Cámara Baja del Parlamento un documento de política sobre la rehabilitación urbana. Por este documento el Gobierno se comprometió a proporcionar otros 3.700 millones de florines a lo largo de los 12 años siguientes para completar la rehabilitación urbana de los barrios en ruinas, y para renovar otros, especialmente los que se construyeron poco después de la segunda guerra mundial.

181. Por el Acuerdo de Coalición de agosto de 1998 se prometieron otros 2.250 millones de florines para la rehabilitación urbana hasta el año 2010. El presupuesto total para la rehabilitación urbana (incluida la conclusión de los programas existentes) hasta el año 2010 es de casi 10.000 millones de florines. No obstante, el Acuerdo de Coalición de julio de 2002 supone un recorte de 900 millones de florines.

3. El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales

a) Seguridad y asistencia sociales

Ley sobre el derecho a prestaciones (Estatuto de residencia)

182. La Ley sobre el derecho a prestaciones (Estatuto de residencia) entró en vigor el 1º de julio de 1998. Se trata de una ley marco que vincula el derecho de los ciudadanos no neerlandeses a los servicios y prestaciones (concedidos por decisión de las autoridades administrativas) a la posesión de un permiso de residencia legal. Por lo tanto, se aplica a todos los extranjeros, según se define en la Ley de extranjería, con independencia de la nacionalidad o el origen étnico.

183. El objeto de la Ley sobre el derecho a prestaciones (Estatuto de residencia) es limitar los derechos a la seguridad social y otras prestaciones públicas a los ciudadanos neerlandeses y a los extranjeros con permiso de residencia. No hay discriminación por motivos de nacionalidad u origen étnico; quedan excluidos del derecho a las prestaciones los ciudadanos extranjeros por la sola razón de no poseer un permiso legal de residencia. No se tiene en cuenta su origen étnico o nacional. El objeto de la ley es desanimar la inmigración ilegal a los Países Bajos y apoyar la política de inmigración del Gobierno.

184. Tres años después de que la ley entrara en vigor se procedió a evaluar su eficacia. La evaluación terminó en 2001 e indicó que en general la ley se venía aplicando firmemente, sin grandes tropiezos. La ley ha demostrado ser eficaz para excluir de las prestaciones a los extranjeros sin permiso de residencia válido.

b) Seguro médico público

185. Con arreglo al derecho civil neerlandés, los servicios médicos debe pagarlos el beneficiario real del servicio o un tercero que tenga a su cargo el sustento del beneficiario. Si éste tiene un seguro médico público o privado, normalmente el seguro cubrirá los costos de la asistencia sanitaria. Como consecuencia de la Ley sobre el derecho a prestaciones (Estatuto de residencia), los inmigrantes ilegales no tienen derecho al seguro médico público. Las personas que no tienen seguro médico y no están en condiciones de pagar sus gastos médicos pueden solicitar una ayuda en el marco de la Ley de asistencia social, pero para ello es preciso tener residencia legal en los Países Bajos. La legislación neerlandesa no prevé la seguridad social para los inmigrantes ilegales.

186. No obstante, con arreglo a las normas de ética neerlandesas, debe prestarse atención médica de urgencia incluso si el beneficiario no está asegurado o no puede pagarla. La atención médica de urgencia incluye los tratamientos de emergencia en situaciones que ponen la vida en peligro, la prevención de la pérdida de funciones vitales, la asistencia en situaciones que suponen peligro para la salud de terceros, la atención del parto, la atención sanitaria preventiva para niños y jóvenes y las vacunaciones. El médico tratante es el que valora el estado del paciente y el grado de urgencia.

187. En los casos en que los inmigrantes ilegales no pueden pagar la atención prestada, los prestatarios de atención médica pueden recuperar los gastos efectuados recurriendo a un fondo subvencionado por el Estado a estos efectos. Uno de los principales objetivos del fondo es distinguir y resolver los problemas de los servicios de salud para los inmigrantes ilegales.

188. El 13 de noviembre de 2000 el Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes publicó un documento oficial titulado *Interculturalisatie van de Zorg* (La integración multicultural en la atención sanitaria) como respuesta a un informe consultivo sobre el tema presentado por el Consejo de Salud y Atención Públicas. Así se destaca la importancia que el Gobierno y, en particular el Ministerio, conceden al asunto. Las investigaciones han demostrado que el estado de salud de los miembros de las diversas minorías étnicas es, en promedio, peor (y que así lo consideran ellos mismos) que el de los ciudadanos neerlandeses autóctonos. La sociedad neerlandesa es cada vez más multicultural y personas de muy variado origen étnico y cultural recurren cada vez más a los servicios de atención de salud. Es vital que el sector sanitario responda a esta situación adecuadamente. Por este motivo el Ministerio pidió al Consejo que presentase un informe consultivo. En dicho informe se formulan varias recomendaciones al Ministerio.

189. El objetivo del Ministerio es reforzar y dar nuevo impulso a la actual política y de esa forma asegurarse de que toda persona que vive en los Países Bajos tenga acceso a una atención de salud de buena calidad. Con este fin, el Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes ha adoptado las siguientes medidas:

- a) Se estableció un grupo de proyectos para aplicar las recomendaciones del Consejo.
- b) A fines de 2001 se publicó un plan de acción para aplicar las recomendaciones del Consejo.
- c) Desde 2002 el grupo de proyectos se dedica a la planificación y ejecución detalladas. Las primeras prioridades consisten en establecer una unidad central, independiente, de apoyo a la integración multicultural, integrar en el sistema a asesores sanitarios que no sean neerlandeses autóctonos, reforzar la situación de los beneficiarios que no son neerlandeses autóctonos y llevar a cabo un programa de investigación.

190. Mientras tanto, se están realizando esfuerzos en muchos sectores del sistema de atención sanitaria para lograr la integración multicultural. Un ejemplo es el establecimiento de un centro de coordinación para las personas que desean trabajar en el ámbito de la atención sanitaria neerlandesa, pero cuyos títulos fueron obtenidos fuera de los Países Bajos. Otro es la elaboración de un plan de acción para la integración multicultural por una organización general coordinadora del sector de la salud mental en esa parte del servicio sanitario.

4. El derecho a la educación y la formación profesional

Enseñanza en la primera infancia

191. Muchos niños ya están atrasados cuando empiezan la escuela primaria y nunca llegan a recuperar el retraso. Son unos 200.000 los niños en esta situación en el grupo de edad entre los 2 y los 5 años, de familias desfavorecidas, con bajo nivel de instrucción. Por consiguiente, en

colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, se han formulado políticas destinadas a mejorar los primeros años de enseñanza de esos niños. Se ha organizado una campaña para convencer a los padres que pertenecen a minorías étnicas de que inscriban a sus hijos en grupos de actividades lúdico-educativas. Se han creado programas intensivos, como Kaleidoscope y Pyramid, para asistir a los niños con retraso en el desarrollo. Se están estudiando modos de mejorar la formación de educadores de esos grupos, a fin de que puedan ocuparse con más eficacia de los niños desfavorecidos. Entre 2002 y 2006 se dispondrá de una asignación presupuestaria anual de unos 100 millones de euros para esas actividades.

5. El derecho a participar, en condiciones de igualdad, en las actividades culturales

Participación cultural de las minorías étnicas en los Países Bajos

192. Las estadísticas demuestran que las minorías étnicas están insuficientemente representadas entre las personas que frecuentan las instituciones culturales: esto es especialmente cierto en el caso de las personas de origen turco o marroquí y, en menor grado, en el de las personas que proceden de las antiguas colonias neerlandesas de Suriname y las Antillas Neerlandesas. Esta situación tiene su origen principalmente en su falta de dominio del idioma holandés y en el bajo nivel de instrucción; las personas de origen étnico con mayor nivel cultural frecuentan los espectáculos y los museos con la misma asiduidad que los neerlandeses autóctonos. Sólo por este motivo resulta gratificante observar que el nivel de estudios entre las minorías étnicas se está elevando gradualmente: el número de personas con estudios secundarios y superiores entre los jóvenes de la segunda y tercera generación, los que nacieron o se criaron en los Países Bajos, es mucho más elevado que entre sus padres o abuelos.

D. Artículo 6

1. La Conferencia de Burgerzaal, la conferencia de seguimiento y la situación actual

El Plan de incentivos para profesionalizar las oficinas de lucha contra la discriminación

193. El Gobierno de los Países Bajos reconoce la importancia de que participen representantes de las organizaciones de minorías étnicas en ámbitos como el de las políticas locales contra la discriminación. Las organizaciones que representan a las minorías étnicas estaban entre las invitadas a asistir a la conferencia nacional de trabajo organizada en abril de 2001 por el Ministro de Política Urbana e Integración de las Minorías Étnicas en colaboración con la ciudad de Rotterdam para estudiar las actividades de cooperación locales a fin de formar coaliciones entre las organizaciones más importantes que luchan contra la discriminación y el racismo. Estas coaliciones en cualquier caso incluirán a las oficinas de lucha contra la discriminación, la policía, el Servicio de la Fiscalía y las autoridades locales. La conferencia era una continuación de la que se celebró en febrero de 2000 (conocida como la Conferencia de Burgerzaal) sobre la importancia de la cooperación a nivel local y regional. Los resultados de las dos conferencias formaron parte de la aportación de los Países Bajos a la conferencia celebrada en octubre de 2000 en Estrasburgo sobre la discriminación racial y la conferencia de las Naciones Unidas celebrada en Durban en septiembre de 2001 sobre el mismo tema. En su alocución al final de la conferencia de seguimiento, el Ministro de Política Urbana e Integración de las Minorías Étnicas

propuso que se crease una plataforma nacional de consulta y cooperación contra el racismo y la discriminación.

Plataforma Nacional de Consulta y Cooperación contra el Racismo y la Discriminación

194. La Plataforma Nacional de Consulta y Cooperación contra el Racismo y la Discriminación se estableció en fecha relativamente reciente (en abril de 2002). Está integrada por 25 expertos independientes procedentes de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales más importantes de los Países Bajos. Su objetivo es observar y examinar la evolución en sentido positivo y negativo y las tendencias en relación con el racismo y la discriminación, y presentar, registrar, examinar y ajustar las iniciativas y las ideas para la eliminación del racismo y la discriminación. Se espera que con el tiempo la Plataforma Nacional contribuya a reforzar toda la estrategia nacional contra la discriminación. A este respecto, se prevé que haga una aportación importante a la elaboración de un plan de acción nacional. (Los planes de acción nacionales son una iniciativa de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica) en 2001.) (Véase también el párrafo 197.)

195. El Plan de incentivos para profesionalizar las oficinas de lucha contra la discriminación, iniciado en 2001, ha dado un nuevo impulso a la cooperación local. Este plan de subvenciones, formulado para que las oficinas de lucha contra la discriminación de las autoridades locales y provinciales sean más profesionales, permite que las mejoras de la cooperación local se incluyan en los planes de profesionalización. Durante el anterior Gobierno el Ministro de Política Urbana e Integración de las Minorías Étnicas y el Ministro de Justicia eran corresponsables del plan, y los dos Ministerios le asignaron fondos. Se puso a disposición una suma de 3 millones de florines (que posteriormente se elevó a 6 millones, ó 2.722.680 euros) para el período 2001-2003. Se presentaron 21 propuestas de proyectos y todas fueron aprobadas. Los proyectos deben terminarse a más tardar el 1º de agosto de 2004.

2. Situación actual del código deontológico modelo del Gobierno contra la discriminación racial

196. El Gobierno aprobó un código deontológico modelo contra la discriminación racial para el personal de la administración pública central, conjuntamente con un plan de acción, que se presentó al Parlamento el 5 de octubre de 2001. A finales de 2003 se celebrará una conferencia de promoción para las autoridades encargadas de aplicar el plan de acción en los distintos ministerios.

3. Situación actual del seguimiento nacional de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia

197. En 2001 se celebró en Durban (Sudáfrica) la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. En esta Conferencia se elaboró un Programa de Acción para determinar las medidas concretas que los Estados deberían adoptar para luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia de manera más eficaz a nivel nacional. El Gobierno de los

Países Bajos, al igual que otros Estados Miembros de las Naciones Unidas, prometió crear y aplicar un plan de acción nacional con ese fin.

E. Artículo 7

1. Enseñanza y educación

Asistencia a los jóvenes

198. En el año 2000 los empleadores y los sindicatos del sector de la asistencia a los jóvenes elaboraron un código de conducta para el personal que se ocupa de los jóvenes. La finalidad del código es ayudar al personal a gestionar más eficazmente la diversidad en su trabajo y combatir la discriminación por motivos de raza, sexo y orientación sexual. Durante el año 2000 el código se distribuyó a todos los establecimientos pertinentes. Su aplicación se supervisa mediante conferencias regionales. El código tiene por objeto ayudar al personal que se ocupa de los jóvenes a tratar el tema de la discriminación contra los jóvenes homosexuales y/o heterosexuales, ya sean neerlandeses autóctonos o miembros de minorías étnicas.

Organizaciones nacionales de jóvenes

199. Varias organizaciones nacionales de jóvenes que reciben subvenciones públicas toman medidas concretas para convertirse en multiculturales. Algunas de ellas realizan actividades específicas para promover la integración de jóvenes pertenecientes a minorías étnicas. Por ejemplo, como primer paso, la Asociación Neerlandesa de Scouts trabaja con grupos musulmanes para familiarizar a muchachos y muchachas musulmanes con las actividades de los scouts y los servicios juveniles organizados.

Programa Europeo de la Juventud

200. En marzo de 2000 la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo aprobaron el Programa Europeo de la Juventud. Está previsto que este programa se desarrolle hasta finales de 2006 y dé a los jóvenes de los Estados miembros y de algunos otros países la oportunidad de efectuar visitas de intercambio de corta duración formando parte de un grupo. Los jóvenes pueden solicitar realizar un trabajo voluntario en el extranjero o llevar a cabo iniciativas de transición de grupo. Habrá cursos e intercambios de jóvenes trabajadores. Uno de los objetivos del programa es promover la movilidad y la participación de los jóvenes y luchar contra la discriminación y la xenofobia. Ante la insistencia de los Países Bajos se han incluido entre los objetivos explícitos del programa medidas para combatir la discriminación por otros motivos, como la raza y la orientación sexual. Varios proyectos del Programa Europeo de la Juventud se han concebido explícitamente para combatir la discriminación.

Los deportes y las minorías

201. La política en materia de deportes dirigida a las minorías étnicas comprende medidas para alentar a los miembros de las minorías a participar en el mundo del deporte (como deportistas y como personal administrativo) y para crear un ambiente positivo y tolerante en el mundo deportivo de los Países Bajos.

202. El Plan de Acción para el Deporte, la Tolerancia y el Juego Limpio (1997-2000) estuvo encaminado a mejorar el ambiente existente. Durante ese mismo período la labor de promoción de la participación en actividades deportivas se centró en el apoyo a iniciativas dirigidas a los grupos menos activos -por ejemplo niñas, mujeres y ancianos pertenecientes a minorías étnicas- y a proyectos para la contratación y formación de personal administrativo para el sector del deporte procedente de minorías étnicas. El plan de acción para animar a los jóvenes a trabajar voluntariamente incluía también bastantes proyectos dirigidos específicamente a los jóvenes de minorías étnicas.

203. Desde 2001 el Ministerio de Salud, Bienestar y Deporte financia al Comité Olímpico de los Países Bajos/Confederación Deportiva de los Países Bajos para que dirija la preparación de un plan plurianual de política de juego limpio (titulado "Deportividad y Respeto") y lo ponga en práctica en cooperación con las organizaciones deportivas nacionales. Varias federaciones nacionales (fútbol, hockey, balonmano, baloncesto, deportes acuáticos, *korfball*, lucha y deportes de fuerza) participan en la actualidad en la aplicación del plan. El objetivo de las actividades es mejorar el ambiente y el comportamiento en los clubes y las asociaciones y combatir la discriminación entre los jugadores y los espectadores. Las autoridades locales y las escuelas de enseñanza primaria y secundaria también pueden sumarse al plan y participar en las actividades.

204. Las organizaciones deportivas nacionales, los consejos deportivos provinciales y las autoridades locales sin excepción trabajan activamente en esta esfera. En el marco de un órgano consultivo nacional para asesores en materia de deportes y minorías étnicas (LOSA) tienen lugar periódicamente intercambios de información sobre los progresos de las actividades y los factores que influyen en su éxito o fracaso. En diciembre de 2001 la organización nacional de apoyo a la actividad deportiva, el Instituto Deportivo y de Educación Física de los Países Bajos y el LOSA celebraron una conferencia nacional sobre los deportes y las minorías étnicas.

205. Desde 1999 la acción de la política "Deporte para Todos" se ha intensificado considerablemente. Se anima a las autoridades locales a que inviertan más esfuerzos en mejorar el sector deportivo y utilizar el deporte como medio de ayuda para alcanzar objetivos sociales en esferas como el bienestar, la renovación urbana, la atención sanitaria preventiva y la prevención de la delincuencia. Más de 200 de los casi 500 organismos locales de los Países Bajos están haciéndolo, y muchos de ellos desarrollan actividades dirigidas específicamente a grupos de minorías étnicas.

2. Cultura

206. Es necesario detectar, organizar y preparar activamente el talento artístico de los miembros de minorías étnicas. Como ello no sucede espontáneamente, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ha encargado la creación de tres organizaciones (Atana, la Fundación Phenix y la Red CS) para ayudar a aplicar la política de diversidad del Gobierno. Atana se centra en los integrantes de las juntas y comités del sector cultural, la Fundación Phenix en los artistas y la Red CS en las instituciones culturales.

Atana

207. Atana se creó en el año 2000 con la finalidad de encontrar nuevo personal idóneo entre los miembros de las minorías para ocupar puestos en las juntas, los comités y los órganos asesores.

Fundación Phenix

208. La Fundación Phenix asesora a artistas y directores artísticos sobre financiación e infraestructura cultural, apoya y desarrolla proyectos piloto y proporciona una plataforma para iniciativas destinadas a aumentar la diversidad de la vida cultural en los Países Bajos. Su función puede adoptar muchas formas diferentes: actividad de promoción, recaudación de fondos, supervisión, producción o coproducción y prestación de asistencia y apoyo en forma de conocimientos técnicos o financiación. En 2002 la Fundación Phenix tenía previsto poner en práctica entre 13 y 18 proyectos.

Red CS

209. El objetivo de la Red CS es aumentar los conocimientos técnicos de las instituciones culturales en relación con la diversidad cultural y facilitar a este respecto el intercambio de experiencias en lo que se refiere a políticas de personal, programación y relaciones públicas (además de la relación entre estos tres elementos).

210. La Red se puso en marcha en 2002 con un presupuesto de 227.000 euros.

Programa de divulgación cultural

211. Además, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ha concluido acuerdos voluntarios con siete importantes organismos locales de los Países Bajos por los que se comprometen a ejecutar proyectos de diversidad cultural.

3. Información

Política para garantizar la representación de las minorías étnicas en los medios de información

212. En 1999 el Gobierno de los Países Bajos estableció una política específica sobre medios de información y minorías étnicas. Los principales objetivos de dicha política eran los siguientes:

- a) Garantizar una programación equilibrada que cubriera todas las áreas de programación y asegurara una representación equitativa de los grupos minoritarios en la radio y la televisión (tanto dentro como fuera de la pantalla);
- b) Cuando fuera necesario, proporcionar un "nicho de programación" dirigido a las comunidades minoritarias: programación en la lengua materna para atender las necesidades concretas de información.

213. Se están adoptando medidas para alcanzar estos objetivos, principalmente en la esfera de la radiodifusión pública (radio y televisión). La prensa depende en gran medida de las fuerzas del mercado, aunque los periódicos que se dirigen a los migrantes o a un público específicamente multicultural pueden solicitar una subvención del Fondo de Prensa de los Países Bajos.

214. Entre las medidas dirigidas a las minorías a través de la radiodifusión pública figuran las siguientes:

- a) En los años sesenta los Servicios de Radiodifusión Pública de los Países Bajos comenzaron con un nicho de programación dirigido a trabajadores extranjeros e inmigrantes de las antiguas colonias neerlandesas.
- b) En 1995 se creó la Fundación Neerlandesa de Programación, con la obligación reglamentaria de dedicar parte de su programación a programas con contenido multicultural (20% en la televisión y 25% en la radio).
- c) En la Ley de medios de difusión figuran medidas para alentar a otras organizaciones de radiodifusión a que ofrezcan una programación diversificada que se dirija a todos los sectores de la población, incluidas las minorías.
- d) Medidas para fomentar la producción de programas por miembros de las minorías étnicas (mediante la financiación). Un ejemplo de estas medidas es la creación de una organización de radiodifusión local y regional subvencionada por el Estado para producir programas de televisión destinados a la audiencia interesada en las cuatro ciudades principales (en las que entre el 30 y el 40% de la población pertenece a minorías étnicas).
- e) En los Países Bajos hay varias organizaciones que tratan de animar a los miembros de minorías étnicas a trabajar en el sector de la radiodifusión pública y en otros sectores de la profesión periodística.
- f) Radio local: FunX, una emisora de radio multicultural en las cuatro ciudades principales que tiene una programación destinada a los miembros más jóvenes de las minorías étnicas.
- g) Medidas para garantizar que las juntas de las organizaciones locales y regionales de radiodifusión pública sean representativas e incluyan a miembros de las minorías étnicas.

Segunda parte

ARUBA

IV. RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES FINALES DEL COMITÉ

215. En sus conclusiones y recomendaciones de 17 de agosto de 2000 (CERD/C/304/Add.104), el Comité invitó al Gobierno (párr. 17) a proporcionar más información sobre los trabajadores domésticos.

216. Con arreglo al Código Civil de Aruba los trabajadores domésticos gozan de la misma protección básica que cualquier otro trabajador. Sus contratos tienen también el mismo valor que cualquier otro contrato laboral.

217. Por lo que se refiere a la libertad de circulación, en los permisos de residencia de los trabajadores domésticos se establece que tienen que vivir en el domicilio de su empleador. Sin embargo, un contrato no puede restringir la libertad de circulación de los trabajadores domésticos durante su tiempo libre, cuando pueden ir donde quieran. Además, los trabajadores domésticos tienen libertad para viajar o regresar a su país de origen en cualquier momento.

V. INFORMACIÓN RELATIVA A LOS ARTÍCULOS 2 A 7 DE LA CONVENCIÓN

A. Generalidades

1. Migración

218. En Aruba se han establecido personas de todo el mundo. La población de la isla se compone de nacionales de al menos 124 países diferentes. En Aruba siempre se ha acogido y tratado amistosamente a los extranjeros. La sociedad de Aruba es el resultado de muchas olas de migración que han contribuido cada una de ellas a la diversidad étnica y cultural de la isla.

219. En los últimos años el mercado laboral no ha sido capaz de satisfacer la demanda de mano de obra, por lo que se ha tenido que contratar a muchos trabajadores inmigrantes. Durante los diez últimos años la inmigración ha alcanzado cotas sin precedentes. Entre 1991 y 2000 la población aumentó de 66.687 a 90.506 habitantes, lo que supone un crecimiento del 35,7%. Gran parte de este incremento se debe a la afluencia de extranjeros, principalmente de los países vecinos, y, en menor medida, a nacionales de los Países Bajos no nacidos en Aruba.

220. En 1991 vivían en Aruba 15.910 personas de nacionalidad diferente de la neerlandesa. Según el censo de 2000, de los 90.506 residentes en la isla 30.620 eran inmigrantes legales. Según un análisis efectuado por el Consejo Socioeconómico, el 32% de la población total no es arubense. Como se indicaba en el informe anterior, el registro de los habitantes por origen étnico no se considera adecuado y nunca se ha realizado. La distinción entre los habitantes de la isla se basa en la nacionalidad. En general, se considera arubense a toda persona que tenga nacionalidad neerlandesa y haya nacido en Aruba⁵.

221. El cuadro 7 muestra el desglose de la población de origen extranjero por nacionalidad; en el cuadro 8 figuran las cifras oficiales de población por lugar de nacimiento.

⁵ Al examinar la información estadística debe tenerse presente que los nacionales de Aruba (como los nacionales de las Antillas Neerlandesas y los de los Países Bajos) son de nacionalidad neerlandesa, es decir, que toda persona que haya nacido en Aruba y cuya madre o padre tenga nacionalidad neerlandesa adquiere automáticamente esa nacionalidad. Además, entre 500 y 1.000 migrantes solicitan anualmente la naturalización.

Cuadro 7

Población por nacionalidad, 2000

Nacionalidad	Número	Porcentaje
Neerlandesa	73.440	81,1
Estadounidense	656	0,7
Colombiana	5.769	6,4
Venezolana	2.516	2,8
Dominicana	2.139	2,4
Portuguesa	82	0,1
Otras nacionalidades	5.905	6,5
Total	90.506	100,0

Cuadro 8

Población por lugar de nacimiento, 2000

Lugar de nacimiento	Número	Porcentaje
Aruba	59.886	66,2
Antillas Neerlandesas	3.555	3,9
Países Bajos	3.755	4,1
Colombia	7.192	7,9
Venezuela	2.914	3,2
República Dominicana	3.692	4,1
Otros	8.997	9,9
No señalado	517	0,6
Total	90.508	100,0

Fuente: Censo de la población de 2000; Oficina Central de Estadística.

222. Aunque la migración internacional siempre ha caracterizado la demografía de Aruba, muchos de los cambios en el tamaño y composición de la población se han producido en los diez últimos años. El rápido crecimiento de la economía no sólo ha resuelto la mayoría de los problemas de desempleo en la isla sino que también ha provocado una gran demanda de todo tipo de mano de obra. A principios del decenio de 1990 hubo una gran afluencia de trabajadores extranjeros, principalmente en el sector de la construcción.

223. Según datos de 1997, el 33% de la población de origen extranjero había encontrado su puesto de trabajo gracias a familiares o amigos que vivían o trabajaban en Aruba. Este hecho apunta a una tendencia creciente hacia la migración en cadena. El 64,4% de la población de origen extranjero indicó que deseaba radicarse en Aruba.

224. En 1998 y 1999, solicitaron la naturalización, respectivamente, 956 y 821 personas. En cuanto al año 2000, hasta el mes de mayo se habían presentado 360 solicitudes.

2. Política de admisión

225. De conformidad con la política de admisión de Aruba, todos los extranjeros pueden solicitar la admisión, independientemente de su nacionalidad u origen. La mayoría de los extranjeros son admitidos para trabajar en Aruba. Sin embargo, para determinados trabajos se requiere el conocimiento del holandés, de manera que no todos los extranjeros pueden optar a ellos. En el informe anterior se proporciona más información sobre la política de admisión.

226. En 1999 el número total de solicitudes de permiso de trabajo y/o residencia fue de 18.243, lo que suponía 496 solicitudes más que en 1998. De esas 18.243 solicitudes, 1.048 seguían examinándose al 31 de diciembre de 1999. Se aprobaron 14.358 solicitudes y se denegaron 1.366.

227. A partir del 1º de septiembre de 2002 el Ministro de Justicia endureció la política de admisión de extranjeros.

B. Artículo 5

1. El mercado laboral

228. El Departamento de Trabajo asesora al Departamento de Orden y Seguridad Públicos sobre la situación del mercado laboral e indica, atendiendo a la situación de ese mercado, si se deben o no admitir extranjeros. Los análisis y las previsiones del Departamento de Trabajo son muy importantes para un desarrollo económico equilibrado.

229. El desarrollo económico de Aruba en los últimos 15 años no habría sido posible sin la participación de una considerable mano de obra extranjera. Los trabajadores extranjeros constituyen en la actualidad una importante proporción de la fuerza de trabajo local. La encuesta censal de 2000 indica que los hombres no arubenses trabajan principalmente en el sector de la construcción y en el de la hostelería/restauración, mientras que las trabajadoras no arubenses son mayoría en el último de esos sectores. La encuesta registró 41.918 personas de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años que tenían trabajo, de las que 24.745 habían nacido en Aruba y 17.173 en otros países. La encuesta mostró también que los trabajadores no arubenses de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años representaban el 41% de la población total en edad de trabajar. El 40,95% de la población activa está constituido por personas no arubenses (nacidos en el extranjero). Las cifras de hombres y mujeres no arubenses difieren, ya que en casi todos los grupos de edad hay más mujeres que hombres. En el año 2000, las mujeres no arubenses suponían el 41,65% de la población femenina de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años. El segundo grupo étnico femenino en orden de importancia en Aruba son las colombianas (3.983 abs).

Desempleo

230. El crecimiento de la industria turística y la consiguiente expansión del sector de la construcción y los servicios han reducido espectacularmente el desempleo. Según las cifras oficiales suministradas por el Departamento de Trabajo, la tasa de desempleo entre la población activa a finales de 2000 era del 6,9%. Aproximadamente el 59% de los desempleados son

arubenses y el 41% extranjeros. Comparadas con las cifras de 1996, estas cifras muestran una disminución del desempleo entre los arubenses y un considerable aumento entre los extranjeros.

2. Vivienda

231. Con una población de 90.506 habitantes y una superficie relativamente limitada, Aruba es uno de los países más densamente poblados de la región. En 1999, la densidad demográfica estimada era de 501 habitantes por km², en comparación con 495 habitantes por km² en 1998. En 2000 y 2001 la cifra aumentó a 506 y 515 habitantes por km², respectivamente. Aruba es uno de los 20 países más densamente poblados del mundo. Debido al rápido crecimiento de la población, la escasez de viviendas sigue siendo importante. En el cuadro 9 figuran datos estadísticos sobre la evolución de la densidad demográfica en Aruba.

Cuadro 9

Población, tasa de cambio de población y densidad demográfica, 1999-2001

Año	Población	Hombres	Mujeres	Tasa de crecimiento anual de la población	Densidad demográfica (habitantes/km²)
1999	90.135	43.480	46.655	1,07	501
2000	91.065	43.710	47.355	1,03	506
2001	92.638	44.352	48.286	1,73	515

Fuente: Oficina Central de Estadística.

232. Como se mencionaba en el informe anterior, el Organismo de Viviendas Sociales del Gobierno arubense (Fundacion Cas pa Comunidad Arubano, o FCCA) tiene dos programas para ayudar a los grupos sociales de bajos ingresos, tanto arubenses como extranjeros.

a) Alquiler de viviendas sociales

233. En 2001/2002 se construyeron cerca de 750 viviendas en seis distritos de diferentes partes de la isla. La FCCA alquila o vende esas viviendas. Para poder alquilar una vivienda en uno de esos distritos, el interesado debe estar inscrito como solicitante de vivienda. Tienen derecho a obtener una de esas viviendas quienes se encuentren en la lista de espera y quien la necesite urgentemente por motivos sociales. Para poder anotarse en la lista de viviendas alquiladas por la FCCA, los neerlandeses nacidos en las Antillas Neerlandesas o en los Países Bajos deben llevar inscritos en el registro de la población al menos dos años, y quienes no tengan la nacionalidad neerlandesa al menos cinco años. Entre 1998 y principios de agosto de 2000, figuraban en la lista 856 personas y se asignó una vivienda de alquiler a 409.

b) Concesión de préstamos a interés bajo para construir nuevas casas

234. Del 1º de enero de 1998 al 8 de agosto de 2000 un total de 855 personas fueron aceptadas para obtener un préstamo para la construcción.

3. Derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales

235. En 1996 el Gobierno aprobó un plan general de seguro médico cuyo objetivo es proporcionar un sistema de atención de salud de alta calidad y asequible para todos.

236. El seguro médico general se introdujo progresivamente a lo largo de varios años. Desde el 1º de enero de 2001 todas las personas inscritas en el registro de la población (independientemente de la nacionalidad) están automáticamente cubiertas por el plan general de seguro médico.

4. Recursos jurídicos

237. En diciembre de 1997 entró en vigor la Ordenanza sobre justicia administrativa (LAR), tanto tiempo esperada. Esta ordenanza otorga a las personas protección legal contra las decisiones adoptadas por los órganos públicos. Si una persona no está de acuerdo con una de esas decisiones puede impugnarla ante el órgano competente mediante un formulario del comité asesor sobre impugnaciones, que le dará la oportunidad de expresar su postura en una audiencia. A continuación el comité formulará recomendaciones al Gobierno, que decidirá si revisar o no su decisión sobre la base de esas recomendaciones. Si la decisión sigue siendo favorable a los intereses del Gobierno, la persona en cuestión puede apelar al Tribunal Administrativo.

238. Antes de que la Ordenanza sobre justicia administrativa entrara en vigor, una persona que no estuviera de acuerdo con una decisión adoptada por una autoridad pública normalmente sólo podía recurrir ante los tribunales civiles. La ventaja del nuevo procedimiento es que es menos formal y, en principio, gratuito. Así pues, la barrera psicológica de presentar una objeción es menor que anteriormente.

239. La mayoría de los casos guardan relación con la Ordenanza sobre entrada y expulsión de personas (LTU). El Ministro de Justicia deniega la concesión del permiso de residencia y/o de trabajo si no se cumplen los requisitos legales o si el Departamento de Trabajo ha recomendado que no se conceda (véase el informe anterior). En el año 2000, el 45% de los procedimientos de la LAR se referían a casos de la Ordenanza sobre entrada y expulsión. Según las disposiciones de la LAR, toda persona cuyos intereses se vean afectados directamente puede presentar una impugnación y recurrir posteriormente contra una decisión escrita del Gobierno que deniegue su solicitud. La mayoría de las impugnaciones se refieren a denegación de primeras solicitudes de permisos de trabajo y residencia. Esto se debe a una decisión del Consejo de Ministros de 7 de enero de 1997. Desde el 1º de enero de 1997 se han dejado de conceder permisos de trabajo y residencia por periodos indefinidos para primeras solicitudes.

240. También hay un número considerable de recursos relativos a solicitudes de reunificación familiar. Para solicitar la reunificación familiar se debe disponer de una vivienda adecuada y ganar al menos el salario mínimo. Los hijos no deben tener más de 6 años (a fin de que puedan integrarse en el sistema escolar). Muchas personas solicitan la reunificación familiar aun cuando no cumplen las condiciones requeridas. Los hijos viven a menudo ilegalmente en Aruba durante largos periodos. Está muy generalizado el error de creer que si uno o ambos padres han obtenido la ciudadanía neerlandesa se legalizará la situación de los hijos que hayan vivido ilegalmente en Aruba durante mucho tiempo.

241. Casi siempre se dicta un mandato judicial de ejecución inmediata cuando una persona está en riesgo inminente de ser expulsada en virtud de la Ordenanza sobre entrada y expulsión de personas. La retirada de una impugnación o un recurso significa generalmente que la solicitud se ha concedido o que finalmente se concederá.

242. La residencia y el empleo ilegales siguen siendo un problema importante. Muchas veces los trabajadores extranjeros que solicitan permisos de trabajo y residencia ya están trabajando en Aruba sin disponer de los documentos necesarios, aun cuando se exija que los solicitantes de esos permisos permanezcan en el extranjero hasta que se adopte una decisión.

C. Artículo 7

Políticas lingüísticas en una sociedad multicultural

243. Con el creciente reconocimiento de que Aruba tiene una identidad cultural propia y de la importancia del idioma a este respecto, ha surgido la necesidad (especialmente desde que Aruba se separó de las Antillas Neerlandesas en 1986) de poder utilizar el papiamentu en el lenguaje hablado y escrito en todas las esferas sociales en igualdad de condiciones que el holandés. Como se indicaba en el informe anterior, existe un proyecto de ordenanza sobre idiomas oficiales que dispone oficialmente que el papiamentu y el holandés son los idiomas oficiales de Aruba, con lo que se subraya su igualdad. El proyecto de ordenanza se presentó a los Estados (como se denomina al Parlamento de Aruba) a finales de 2000 y se aprobó su primer examen, tras el que se efectuaron algunos cambios en el texto original. Todavía no se ha aprobado oficialmente.

244. El principal objetivo de la Ordenanza sobre idiomas oficiales es promover la utilización del papiamentu a efectos administrativos y jurídicos. Según se establece en el párrafo 4 del artículo 3, se puede pedir que un documento redactado por un órgano administrativo en uno de los idiomas oficiales sea traducido al otro idioma oficial. El órgano administrativo que haya redactado el documento original se encargará de proporcionar la traducción a la persona que la solicite (previo pago de una tasa o gratuitamente). Por el momento, se tratará casi siempre de la traducción del holandés al papiamentu. El Instituto de Lengua Arubense (Instituto di Lenga Arubano), que depende del Departamento de Educación, prestará ayuda en el proceso de traducción. A medida que aumente el número de personas que utilicen este servicio se incrementará la experiencia en la traducción de términos jurídicos especializados, y se espera que de esta manera se anime a las autoridades administrativas a redactar los documentos en papiamentu directamente (las autoridades administrativas de Aruba han utilizado tradicionalmente el holandés, sobre todo en los documentos escritos).

245. Excepto en la enseñanza preescolar y en los dos primeros años de la enseñanza primaria, las clases se imparten en holandés, a pesar de que para la mayoría de los alumnos el papiamentu sea el idioma materno y el que hablan en casa. Sólo el 5,8% de los alumnos de enseñanza primaria hablan holandés en sus casas.

246. La razón de que en las escuelas de enseñanza preescolar y primaria se asigne tanta importancia a un idioma que es extranjero para la mayoría de los alumnos es que, por el momento, la enseñanza secundaria sigue impartándose exclusivamente en holandés. Por lo tanto, se insiste mucho en que las escuelas de enseñanza primaria den más importancia al holandés de la que se daría normalmente a un idioma que no es el de la mayoría de los alumnos.

247. En un documento de política titulado *Un bon enseñansa: Condição pa un miho futuro, Plan Estratégico 1999-2008* (Una buena enseñanza: condición para un futuro mejor, Plan Estratégico 1999-2008), el equipo del proyecto Priepeb (*Proyecto de Inovacion de Enseñansa preparatorio y enseñansa basico*, Proyecto de innovación de la enseñanza preescolar y primaria) propone un sistema multilingüe de enseñanza primaria para el futuro inmediato. El papiamento es la lengua vernácula y será el principal idioma de enseñanza. De esta manera se garantiza que los niños entiendan lo que se enseña y tengan la oportunidad de desarrollar plenamente su personalidad e identidad cultural. El segundo idioma de enseñanza será el holandés. Esto se debe a que el holandés seguirá siendo por el momento el único idioma de enseñanza en las escuelas secundarias. Los niños deberán tener un dominio suficiente del holandés al terminar la enseñanza primaria para poder seguir los cursos de la enseñanza secundaria.

248. Otro motivo para optar por una educación bilingüe en el futuro es que el papiamento sólo se habla en Aruba y en las Antillas Neerlandesas y que, por lo tanto, los niños necesitarán un conocimiento básico de otros idiomas. Éstos son el español, el inglés y el holandés, que son importantes en Aruba no sólo por razones sociales, culturales y económicas, sino también para proseguir los estudios.

249. Teniendo en cuenta la condición multilingüe de Aruba, también se proyecta impartir el español y el inglés como asignaturas escolares y, en el último grado de la enseñanza primaria, como idiomas de instrucción. En la actualidad se reconoce la importancia de la lengua materna para los niños que hablan papiamento, pero el proyecto Priepeb considera que, cuando se reúnan las condiciones necesarias, se debe contemplar también la situación de los niños que tengan otra lengua materna, al menos cuando aprenden a leer.

250. Para ayudar a los niños hispanohablantes se ha puesto en marcha el proyecto Prisma. Este proyecto se desarrolló inicialmente en los Países Bajos como proyecto de enseñanza compensatoria del holandés para estudiantes que no hablaban ese idioma. Consta de dos programas: uno dedicado a la capacidad para hablar y entender el idioma y otro a la capacidad de lectura. El proyecto se puso en práctica al principio en una sola escuela, pero ya se ha extendido a todas las escuelas públicas de enseñanza primaria.

251. Está previsto que el holandés siga siendo por el momento el idioma de enseñanza en las escuelas de educación secundaria. Esta fue la conclusión a la que llegó en 1998 el Grupo Directivo sobre la Reestructuración de la Enseñanza Secundaria General en un documento de política titulado *Na caminda pa restructuracion di nos enseñansa secundario general* (Hacia la reestructuración de nuestra enseñanza secundaria general). En el nuevo sistema de enseñanza secundaria general el papiamento tendrá un lugar propio que haga justicia a su condición de lengua vernácula y de vehículo de la herencia e identidad cultural de Aruba. Esta dedicación sistemática al papiamento ayudará a desarrollar el idioma, y la comprensión de su estructura facilitará el aprendizaje de idiomas extranjeros.

252. El idioma de enseñanza en el grado inferior de la formación profesional básica será el papiamento. Tanto el holandés como el papiamento se enseñarán también como asignaturas. Se ha elegido el papiamento como idioma de enseñanza porque los alumnos en cuestión abandonarán la escuela tras finalizar el grado inferior y el papiamento es el principal idioma del mercado de trabajo local. En todos los otros grados de la formación profesional básica el idioma de enseñanza será el holandés, y el papiamento será una asignatura.

253. En el Instituto Pedagógico de Aruba (IPA) se imparte a los estudiantes de pedagogía formación cultural y social para que comprendan la situación económica, demográfica, política, administrativa, social y cultural de la sociedad arubense. El objetivo es que los estudiantes se hagan una idea del proceso de cambio cultural en las sociedades multiculturales que se modernizan y de los procesos sociales por los que se forma la identidad y se desarrollan los prejuicios y estereotipos sociales.

254. El módulo de formación del Instituto Pedagógico de Aruba titulado Educación y Desigualdad trata tres tipos de desigualdad: socioeconómica, étnica y sexual. Uno de los objetivos de este módulo es mostrar a los estudiantes de pedagogía la manera en que las escuelas y los profesores pueden tener en cuenta las diferencias entre los alumnos, así como qué tipo de educación puede o no contribuir a reducir o eliminar la desigualdad social.

255. El Grupo Modelo Priepeb presentó recientemente al Ministro de Educación una propuesta alternativa de un modelo multilingüe en que el papiamentu se utiliza como idioma de enseñanza y además se imparte como asignatura en la enseñanza primaria, al tiempo que los niños se familiarizan con otros tres idiomas (holandés, inglés y español).
