



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

Distr. general
18 de julio de 2013

Original: español

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Observaciones finales sobre los informes periódicos 18.º a 20.º combinados de España, aprobadas por el Comité en su 78.º período de sesiones (14 de febrero a 11 de marzo de 2011)

Adición

Información proporcionada por España con respecto a las recomendaciones de los párrafos 9, 14 y 17 de las observaciones finales*

[25 de febrero de 2013]

I. Información sobre el párrafo 9

1. El Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico se constituye como un órgano colegiado de la Administración General del Estado, en el que participan representantes de las distintas administraciones públicas territoriales españolas (estatal, autonómica/regional y local), sindicatos, empresarios y representantes de diez organizaciones no gubernamentales relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación, de forma que en el mismo se encuentran representados todos aquellos actores sociales e institucionales relacionados con la promoción del principio de igualdad de trato y la no discriminación por origen racial o étnico.

2. En este sentido debe recordarse que la Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, disponía en su artículo 13 que, “cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico. Dichos organismos podrán formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales”.

* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes acerca de la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial o fiscal.

3. Por lo tanto, la directiva de la que trae causa la creación de este Consejo no determina la forma que deben adoptar estos organismos de la igualdad de trato, que como bien recuerda el propio artículo “pueden formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos”.
4. El plan de trabajo, las actividades a realizar y el impulso de líneas de trabajo del Consejo son aprobadas en el pleno del mismo, que cuenta con el concurso de los miembros antes enunciados, en el que no son mayoría los actores institucionales y, si bien los fondos necesarios para el funcionamiento del Consejo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico, son aportados por la Secretaría de Estado de servicios sociales e igualdad, es el pleno del Consejo quien decide el destino de los fondos en función de las prioridades que el mismo establece.
5. En cuanto al régimen de personal, debe señalarse que, dado que el Consejo se configura como un órgano colegiado de la administración, para el desarrollo de los trabajos, dentro del marco de sus competencias, cuenta con el apoyo de los empleados públicos adscritos a la Dirección General para la igualdad de oportunidades, de acuerdo con la legislación vigente en materia de personal al servicio de las administraciones públicas.
6. Por otro lado, debe señalarse que la efectiva puesta en marcha del Consejo tuvo lugar a finales del año 2009, y desde entonces una de las prioridades del mismo ha sido reforzar su presencia pública, a través de sus actividades y en especial a través de las presentaciones públicas de los resultados de las mismas.
7. En este sentido, durante este periodo se han organizado diversas actividades con repercusión pública, tanto en medios especializados, como en medios de información general, entre las que cabe destacar la presentación del estudio sobre la percepción de la discriminación por parte de sus potenciales víctimas, la presentación de la memoria anual de la red de asistencia a víctimas de discriminación o la conferencia anual del Consejo.
8. Además esta presencia institucional del Consejo en la vida pública se ha visto reforzada a través de la presencia de su Presidente y otros de sus miembros en distintos eventos nacionales e internacionales, así como mediante la publicación de artículos de opinión en prensa.
9. Como resultado de todo lo anterior se ha producido una mejora del conocimiento público del Consejo que se ha traducido, por ejemplo, en un incremento del número de visita a su página web que ha pasado de 2.040 en el año 2010 a 11.117 en 2011, y de 1.383 usuarios en 2010 a 6.513 en 2011.

II. Información sobre el párrafo 14

A. Puesta en marcha de la Estrategia integral de lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia

10. Las razones que han motivado el desarrollo de la Estrategia son las siguientes:
 - La diversidad social existente en la sociedad española y que se ha visto incrementada como consecuencia de la nueva realidad migratoria.

- La necesidad de responder al llamamiento de la Conferencia de Durban y otros Organismos Internacionales, anteriormente mencionados y sus recomendaciones a España, así como la normativa europea aprobada en la materia (Directivas y Decisiones Marco).
 - La necesidad de articular las acciones que, en este sentido, se vienen desarrollando.
11. La aprobación y puesta en marcha de esta Estrategia en septiembre de 2011 ha sido un compromiso internacional del estado español, adquirido en el marco de la Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de Intolerancia, celebrada en Durban en el año 2001¹.
12. En la elaboración de la Estrategia tuvieron participación diferentes órganos consultivos como el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico, la Comisión Interministerial de Extranjería y el Consejo estatal del Pueblo Gitano.
13. Aunque la Estrategia integral no está dirigida a grupos específicos de población, la protección de los derechos humanos en relación a estos ámbitos debe implicar y hacer partícipes al conjunto de la ciudadanía.
14. La extinta Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, coordinó la redacción de la Estrategia, que ha sido elaborada consultando a la sociedad civil así como a expertos externos. Parte de un diagnóstico para plantear 41 objetivos y 129 medidas en diversas materias. Destacan el análisis de los sistemas de información y la acción jurídico penal sobre racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia; el impulso de la coordinación y cooperación institucional y con la sociedad civil; la prevención y protección integral a las víctimas de racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y otras medidas en distintos ámbitos (educación, empleo, salud, vivienda, medios de comunicación, Internet, deporte y sensibilización).

B. Promoción del uso responsable de los medios de comunicación para combatir incitaciones al odio y a la discriminación racial

15. Hay que destacar que en la Estrategia se dedica un eje a medios de comunicación, con el objetivo de fomentar un rol activo de los medios de comunicación en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.
16. Algunas de las medidas previstas son:
- Impulso de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.
 - Promover acuerdos y convenios con los medios de titularidad pública para promover los valores de igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico.
 - Analizar las instrucciones y/o recomendaciones del Consejo Estatal de Medios Audiovisuales sobre no fomento del odio, el desprecio o la discriminación por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, nacionalidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

¹ Disponible en español e inglés en www.oberaxe.es/files/datos/4ee5ba982ebe3/ESTRATEGIA-INEA%20INTERACTIVO%208-12-2011.pdf.

- Fomentar acciones de formación y sensibilización de los profesionales de los medios de comunicación, sobre racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.
- Continuar impulsando estudios y análisis acerca del tratamiento informativo de las minorías por origen racial o étnico en los medios de comunicación.
- Apoyar la participación en espacios mediáticos de debate e intervención del movimiento asociativo que lucha contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia asociada.
- Promover la participación en los medios de comunicación de las personas inmigrantes y de los grupos minoritarios.
- Incentivar el reconocimiento de trabajos en medios de comunicación que proyecten la imagen positiva de la movilidad humana como un proceso global y de desarrollo.

C. Acciones para promover una sensibilización general a la diversidad a todos los niveles de educación

17. La Estrategia establece este eje como un pilar central de la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia, dado que la existencia de estereotipos, prejuicios y estigmatizaciones respecto de las personas de origen extranjero y los pertenecientes a minorías étnicas crean barreras que condicionan la igualdad de trato y la plena participación de dicha población.

18. Así, el primer objetivo radica en implementar medidas de sensibilización dirigidas a la sociedad en general, a las instituciones públicas, a los medios de comunicación y a los servicios policiales y de seguridad ciudadana. Estas medidas están destinadas tanto a prevenir y combatir la aparición de prejuicios y actitudes de intolerancia, de conductas sociales discriminatorias, y de odio y violencia racial y xenófoba como a favorecer el conocimiento mutuo y la interculturalidad.

19. En este sentido las acciones de sensibilización se dirigen también al ámbito educativo, con el objetivo de contribuir a la formación ciudadana del alumnado de modo que prevenga contra episodios de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, a través de actuaciones para la promoción de la educación cívica, la promoción de los derechos humanos en el entorno escolar y la promoción de programas educativos “innovadores” en materia de prevención del racismo y la discriminación.

20. Entre otros, se vienen desarrollando programas y actuaciones encaminados a la prevención de conductas discriminatorias, racistas y xenófobas en el ámbito de la integración de los inmigrantes, a través de las diferentes convocatorias de subvenciones de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, dirigidas a entidades locales y a organizaciones no gubernamentales, como la de las entidades locales cofinanciada por el Fondo Europeo de Integración (FEI) para programas innovadores para la integración de población inmigrante y las del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo “Lucha contra la Discriminación”, que se dirigen a fomentar la empleabilidad, la integración, la lucha contra la discriminación y la inclusión social de las personas inmigrantes.

21. En los últimos años se han realizado diversos proyectos en materia de igualdad de trato y no discriminación, destacando:

- Proyectos “Estrategias de Sensibilización para la Ciudadanía y la Integración: Experiencias de éxito en el entorno local” y “Planes de Sensibilización: Experiencias de éxito en el entorno local (2009-2010)”, con el objetivo de contribuir

a mejorar el conocimiento sobre los aspectos positivos de una sociedad diversa para favorecer la convivencia y los procesos de integración social en los entornos locales, a través de la implementación de planes locales de sensibilización contra la discriminación por origen racial y étnico y a favor de la igualdad de trato y la identificación de casos de éxito y modelos de referencia.

- Proyecto Europeo Gestión de la Diversidad GESDI (2011). Este proyecto ha tenido por objetivo mejorar la igualdad de trato y gestión de la diversidad en el mundo laboral, reforzando la imagen positiva de la integración de los inmigrantes y minorías étnicas en el ámbito de las empresas y entornos profesionales. En el marco de este programa se ha editado y distribuido la Guía “Gestión de la Diversidad en entornos profesionales”, sobre igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico, que contiene indicadores para el autodiagnóstico y análisis de la gestión de la diversidad cultural así como una relación de casos de éxito y buenas prácticas y recomendaciones para la gestión adecuada de la diversidad cultural en entornos profesionales².
- Se ha realizado la encuesta anual, de ámbito estatal, por parte del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), “Actitudes ante la discriminación por origen racial o étnico” en 2007 y “Actitudes hacia la inmigración” en 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012. Esta encuesta incorpora variables que permiten seguir la evolución de las actitudes racistas y xenófobas en la sociedad española.
- Igualmente se han realizado informes de la evolución del racismo y la xenofobia en España. Se ha elaborado y publicado el informe anual sobre racismo y xenofobia en España de los años 2008, 2009, 2010 y 2011, en base a la encuesta anual del Centro de Investigaciones Sociológicas. A través de estos informes se puede trazar con cierta perspectiva la evolución de las actitudes hacia la inmigración en España.
- Proyecto Europeo FIRIR “Formación para la Identificación y Registro de Incidentes Racistas” (2012), cuyo objetivo ha sido impulsar la efectiva implementación del principio de igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico a través de actividades de formación dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en esta materia y, de manera específica, para la detección y, en su caso, registro de incidentes racistas o xenófobos. Se ha dirigido a las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Policía Nacional, Ertzaintza, Guardia Civil, Mossos d’Esquadra y Policía Foral de Navarra) y se ha elaborado un “Manual de Apoyo para la Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la identificación y registro de incidentes racistas o xenófobos”.

III. Información sobre el párrafo 17

22. Como se adelantaba en el informe preparado para el examen del 23 y 24 de febrero de 2011, el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, introdujo grandes novedades en cuanto al régimen de los menores extranjeros no acompañados.

23. Así, se recalca que la citada norma reglamentaria establece que la Secretaría General de Inmigración y Emigración “impulsará la adopción de un Protocolo Marco de Menores Extranjeros No Acompañados destinado a coordinar la intervención de todas las instituciones y administraciones afectadas, desde la localización del menor o supuesto

² Está disponible en español e inglés en www.oberaxe.es/files/datos/4f016d0cf0f2a/GUIAGESDI.pdf y www.oberaxe.es/files/datos/4ef0856dcaa07/GESDIINGLES.pdf.

menor hasta su identificación, determinación de su edad, puesta a disposición del servicio público de protección de menores y documentación.”

24. A fecha actual, se está trabajando junto a representantes de diversos Departamentos e Instituciones en la redacción de dicho Protocolo.
