



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

Distr. general
19 de septiembre de 2016
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

**Observaciones finales sobre los informes
periódicos 19º a 21º combinados de los
Países Bajos**

Adición

**Información recibida de los Países Bajos sobre el
seguimiento de las observaciones finales***

[Fecha de recepción: 1 de septiembre de 2016]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

GE.16-16080 (S) 191016 201016



* 1 6 1 6 0 8 0 *

Se ruega reciclar



Párrafo 12

De conformidad con sus recomendaciones generales núm. 15 (1993), relativa al artículo 4 de la Convención, y núm. 35 (2013), sobre la lucha contra el discurso de odio racista, el Comité recomienda al Estado parte que adopte una postura firme contra la incitación al odio con fines políticos, que intensifique sus esfuerzos por combatir el discurso de odio por motivos raciales y que vele por que los hechos delictivos perpetrados por interseccionalidad de discriminaciones por origen étnico y religión sean debidamente investigados y enjuiciados.

1. El discurso de odio se condena enérgicamente y el Gobierno adopta medidas firmes para combatir las expresiones de carácter discriminatorio. El 22 de enero de 2016, el Gobierno envió una carta al Parlamento (Documentos Parlamentarios, Cámara de Representantes, 30950, núm. 84) en la que describía nuevas medidas para combatir la discriminación. En el Plan de Acción Nacional contra la Discriminación se abordó explícitamente la lucha contra la discriminación por motivos de origen étnico, religión y color de la piel. Durante la Presidencia neerlandesa del Consejo de la Unión Europea (1 de enero a 30 de junio de 2016) se hizo hincapié en la lucha contra los delitos motivados por prejuicios y el discurso de odio. La postura activa de los Países Bajos sobre estas cuestiones llevó a la creación de un Grupo de Alto Nivel encargado de examinar las políticas de la Unión Europea para la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia. En el próximo período los temas centrales serán la posición de las víctimas de delitos motivados por el odio, el control policial con sesgo étnico y racista y la lucha contra el discurso de odio en Internet. Se han creado varios subgrupos dependientes del Grupo de Alto Nivel que se centran en el desarrollo práctico y la aplicación efectiva de las políticas previstas. Uno de estos subgrupos estudia las modalidades de denuncia y registro de los delitos motivados por prejuicios utilizadas por los Estados miembros. El 28 de abril de 2016 se presentó en Ámsterdam un compendio en línea en el que se describían los métodos que habían permitido a los Estados miembros promover la voluntad de denunciar los delitos motivados por prejuicios, mejorar el registro de estos delitos y reforzar la cooperación entre las partes que intervienen en la lucha contra el racismo y la discriminación. Los ejemplos incluidos en el compendio fueron seleccionados por ser transferibles a otros Estados miembros. Otro subgrupo se ocupa de la discriminación en Internet (véase el párrafo 12 e)). Los logros de la Presidencia neerlandesa en relación con esta cuestión han quedado registrados en las Conclusiones del Consejo sobre la Aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en 2015, aprobadas el 9 de junio de 2016 (véase la página 7 y siguientes de las Conclusiones).

2. Cuando los representantes políticos expresan su opinión, el Gobierno otorga una gran importancia a la libertad de expresión, como condición indispensable para la vitalidad de la democracia. Sin embargo, esa libertad no es absoluta y está sujeta a los límites que establece la ley. Los artículos 137c y 137d del Código Penal prohíben expresamente la injuria intencionada o la incitación al odio, la discriminación o la violencia contra un grupo de personas por motivos de raza, religión, convicción personal, género, orientación sexual o discapacidad. Estas disposiciones se aplican igualmente a los representantes políticos y otros ciudadanos. La fiscalía, en su papel fundamental de protección de la sociedad contra la discriminación, hace una primera evaluación de si determinadas expresiones formuladas en público exceden los límites de la libertad de expresión. En caso de que haya diferencias de opinión, siempre puede recurrirse a los tribunales para que se pronuncien al respecto.

El Comité recomienda también que el Estado parte:

a) Investigue las causas fundamentales y vigile todas las tendencias que puedan dar lugar a comportamientos racistas y xenófobos, y evalúe y combata sus consecuencias;

3. El Gobierno hace un esfuerzo constante con el fin de conocer con exactitud la naturaleza, la magnitud y las causas de la discriminación en los Países Bajos, basándose en parte en los informes anuales de los servicios municipales de lucha contra la discriminación (ADV), la policía, la fiscalía y el Instituto de Derechos Humanos de los Países Bajos. Además, se está obteniendo más información detallada a partir de las investigaciones sobre las formas concretas y los motivos de discriminación. Por ejemplo, se han realizado estudios sobre la discriminación en los procedimientos de contratación y selección, los casos de discriminación contra los musulmanes en las escuelas y la forma de abordar la discriminación contra las personas LGBT en entornos residenciales. Ya se ha finalizado un estudio sobre las causas del antisemitismo, se está realizando un estudio similar sobre la discriminación contra los musulmanes y está previsto realizar un tercero en el contexto del Decenio Internacional de los Afrodescendientes.

b) Vele por que las víctimas de delitos de carácter racista gocen de un mayor acceso a asistencia jurídica gratuita;

4. Las víctimas de la discriminación pueden obtener asesoramiento y asistencia de diversas fuentes. Pueden ponerse en contacto con el servicio de lucha contra la discriminación de su municipio para obtener asistencia gratuita. Los municipios tienen la obligación de ofrecer ese servicio en virtud de la Ley de Servicios Municipales de Lucha contra la Discriminación. Las personas que hayan sido objeto de discriminación también pueden presentar una denuncia ante el Instituto de Derechos Humanos de los Países Bajos o denunciar el incidente a la policía. De ser necesario, el servicio municipal de lucha contra la discriminación puede ayudar a realizar estos trámites. Las víctimas también pueden entablar una acción civil o, si el autor ya está procesado, unirse a las actuaciones penales para obtener una indemnización por daños y perjuicios. En función de su nivel de ingresos, la persona puede tener derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito del Centro de Ayuda y Asesoramiento Jurídicos (*Juridisch Loket*). En determinadas circunstancias, las víctimas con bajos ingresos también tendrán derecho a asistencia jurídica secundaria. La Ley de Asistencia Jurídica establece que el Centro de Ayuda y Asesoramiento Jurídico prestará asistencia jurídica primaria y que la asistencia jurídica secundaria se prestará mediante la asignación de asesores jurídicos, en particular abogados. Quienes reciben asistencia letrada secundaria deben contribuir a sufragar los gastos de la misma. Las víctimas de delitos violentos con motivación racista tienen derecho a asistencia letrada gratuita, independientemente de sus ingresos.

c) Combata vigorosamente el comportamiento racista en el deporte, especialmente en el fútbol;

5. Los cantos discriminatorios en el fútbol son inaceptables. Cuando se producen esos incidentes, es preciso intervenir de manera inequívoca e inmediata. Los clubes de fútbol profesional y la Real Federación Neerlandesa de Fútbol (KNVB) aceptaron en febrero de 2016 actuar con más rapidez en respuesta a los incidentes de esta naturaleza en los estadios. Además de la investigación de los incidentes y la imposición de medidas disciplinarias, también es esencial sensibilizar a la población y mejorar la educación sobre discriminación. La KNVB exige a los clubes de fútbol profesional que elaboren una política de lucha contra la discriminación. Los clubes de fútbol se sumarán a la campaña nacional de lucha contra la discriminación "*Zet een streep door discriminatie*" ("Traza una línea ante la discriminación") en el segundo semestre de 2016. Parte de la campaña consiste en dar a

conocer las herramientas que los clubes de fútbol de aficionados tienen a su disposición para hacer frente a la discriminación y la exclusión dentro y fuera del campo.

d) Considere la posibilidad de simplificar los requisitos legales para castigar los delitos motivados por prejuicios;

6. Al evaluar si las declaraciones formuladas por una persona constituyen el delito de insulto a un grupo de personas o incitación a la discriminación, los tribunales neerlandeses también analizan el contexto. Examinan si las declaraciones en cuestión contribuyen al debate público y merecen protección por este motivo. En ese caso, examinarán si, a pesar de ello, las declaraciones son innecesariamente dañinas. De ser así, las declaraciones serán punibles. Este enfoque puede dar la impresión injustificada de que es más difícil enjuiciar esos delitos de lo estrictamente necesario, aunque en realidad no es así. Además, el examen contextual es necesario, ya que garantiza el cumplimiento en todos los casos de los requisitos derivados de las obligaciones contraídas en virtud de los tratados que protegen la libertad de expresión, que también se aplican a los casos relacionados con los delitos antedichos.

e) Promueva activamente entre los medios de comunicación y los proveedores de servicios de Internet la sensibilización acerca de la importancia de evitar los estereotipos y las actitudes discriminatorias, así como sobre el valor intrínseco de la diversidad.

7. Desde 2015, el Gobierno ha organizado diversas reuniones de expertos sobre discriminación y medios sociales. Se ha invitado a diversos interesados, entre ellos empresas de Internet y medios sociales, organizaciones que recopilan informes sobre la discriminación en Internet y organizaciones que promueven un uso responsable de Internet. El objetivo de estas reuniones es compartir información e intercambiar ideas. Se pidió a los diversos interesados que indicaran cuál consideraban que era su función en la lucha contra la discriminación en Internet, a qué problemas se enfrentaban y qué posibilidades de mejora veían. Posteriormente, se concertaron acuerdos sobre una mejor cooperación entre las empresas de medios sociales y la oficina de los Países Bajos que se ocupa de las denuncias de discriminación en Internet (*Meldpunt internetdiscriminatie*, MiND). Durante su Presidencia de la Unión Europea, los Países Bajos destacaron repetidamente la importancia de la lucha contra el discurso de odio en Internet a nivel de la Unión Europea. El resultado de esta labor fue un Código de Conducta convenido entre la Comisión Europea y las empresas de tecnologías de la información Twitter, Facebook, YouTube y Microsoft. Con arreglo al Código de Conducta, las empresas deben eliminar el contenido discriminatorio en un plazo de 24 horas. Uno de los subgrupos establecidos durante la Presidencia neerlandesa se encarga del seguimiento.

Párrafo 24

El Comité recomienda al Estado parte que refuerce sus medidas para luchar enérgicamente contra la discriminación en el empleo, y que, para ello:

a) Aumente las medidas para prevenir efectivamente la discriminación en el empleo, como la aplicación de políticas basadas en currículos anónimos;

8. En respuesta al informe consultivo del Consejo Económico y Social de los Países Bajos (SER) titulado *Discriminatie werkt niet!* (“¡La discriminación no funciona!”), de 25 de abril de 2014, el Gobierno presentó el 16 de mayo de 2014 un Plan de Acción sobre la Discriminación en el Mercado de Trabajo en el que se establecían medidas concretas para luchar enérgicamente contra este problema. El Plan de Acción incluye

42 medidas divididas en cinco categorías: aplicación, notificación y registro, conocimiento y sensibilización, política de diversidad e investigación. Tras la presentación al Parlamento en septiembre de 2015 del informe sobre el avance realizado en la aplicación del Plan de Acción, se añadieron seis medidas adicionales. Está prevista la presentación de un segundo informe en otoño de 2016. Las medidas en cuestión incluyen:

- Una carta de la diversidad, que se introdujo el 2 de julio de 2015 con la participación de los sindicatos y las organizaciones de empleadores.
- Una campaña plurianual nacional de lucha contra la discriminación, que se inició el 2 de septiembre de 2015.
- Una campaña sobre la discriminación en el mercado de trabajo, que se puso en marcha el 31 de mayo de 2016, como parte de la campaña más amplia, y se centró en la fase de contratación y selección. Esta campaña es de amplio alcance y aborda la discriminación por motivos de género, edad, origen y orientación sexual. Tiene por objeto concienciar a los empleadores sobre los sesgos inconscientes.
- La creación de un equipo dentro de la Inspección de Asuntos Sociales y Empleo encargado específicamente de la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo. El equipo investigará si las empresas tienen una política sobre la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo. De no ser así, los inspectores pueden exigir a las empresas que establezcan esa política y, si fuera necesario, imponer una multa.
- La rescisión de los contratos con las empresas que hayan sido declaradas culpables de discriminación. Se ha elaborado un acuerdo modelo para la contratación de mano de obra flexible. Este acuerdo incluye una cláusula de extinción específica que se aplica si la empresa es declarada culpable de discriminación en el mercado de trabajo. También se han elaborado textos y cláusulas modelo como parte de la campaña para que este procedimiento pueda aplicarse también en otras esferas.
- La supervisión de las iniciativas llevadas a cabo a pequeña escala con currículos anónimos, en consonancia con una moción parlamentaria aprobada en diciembre de 2015. El objetivo es ofrecer una visión general de las posibilidades y limitaciones que entraña el uso de currículos anónimos para luchar contra la discriminación en el mercado de trabajo. En espera de los resultados de estas actividades de supervisión y habida cuenta de la diversidad de experiencias con estas medidas a nivel internacional, el Gobierno ha considerado que no es aconsejable introducir los currículos anónimos a gran escala. El resultado de las actividades de supervisión se presentará al Parlamento en otoño de 2016 junto con el segundo informe sobre el avance realizado en el Plan de Acción.

b) Analice todos los obstáculos a los que se enfrentan actualmente los jóvenes de grupos minoritarios y adopte medidas específicas, políticas a largo plazo y estrategias con un mecanismo eficaz de supervisión y evaluación para abordar las causas profundas del desempleo entre esos jóvenes, así como medidas específicas para proporcionarles formación, incluida capacitación profesional, a fin de mejorar sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo;

9. Los miembros jóvenes de los grupos minoritarios cada vez obtienen mejores resultados en la educación. Entre 2003 y 2014 se duplicó el número de jóvenes de origen inmigrante con un alto nivel de educación. Sin embargo, ello no ha tenido un efecto positivo en sus perspectivas de empleo. Los jóvenes de las minorías tienen aproximadamente 2,3 veces más probabilidades de estar desempleados que los jóvenes no pertenecientes a minorías. El Instituto Neerlandés de Investigación Social ha señalado que la discriminación representa parte de la diferencia entre las perspectivas de empleo de las

minorías y las no minorías en este grupo de edad. Numerosos empleadores tienen buenas intenciones y quieren seleccionar a los candidatos con arreglo a la calidad, pero siguen aplicando diversos mecanismos de exclusión inconscientes. Los jóvenes pertenecientes a minorías étnicas tienen menos probabilidades de ser invitados a las entrevistas de trabajo que los solicitantes con las mismas competencias que no pertenecen a minorías. El Gobierno central y cinco ciudades (Ámsterdam, Eindhoven, La Haya, Leeuwarden y Zaanstad) han creado un Pacto Municipal. Junto con una amplia gama de asociados, estos municipios exploran soluciones innovadoras para ayudar a los jóvenes de las minorías étnicas que viven en barrios desfavorecidos y que, en principio, funcionan bien, pero corren el riesgo de quedar desplazados. Estas soluciones tienen por objeto superar los problemas concretos de este grupo de jóvenes, en particular, la falta de empleo, de habilidades para buscar trabajo o de una formación adecuada. Estas soluciones beneficiarán a todos los jóvenes de los barrios en cuestión y, de ser eficaces, podrían aplicarse a mayor escala. Un ejemplo de Pacto Municipal es un programa destinado a combatir la discriminación en los procedimientos de selección de personal y reducir su repercusión en los estudiantes de los centros de educación secundaria profesional (MBO). El Gobierno está trabajando con centros de MBO en las cinco ciudades a fin de elaborar tres métodos para superar los estereotipos negativos en la transición de la educación a la colocación laboral y el mercado de trabajo. Estos tres métodos implican concienciar a las personas sobre la discriminación y los estereotipos negativos, presentar a jóvenes pertenecientes a grupos minoritarios a los posibles empleadores a través de redes pertinentes y alentar a los empleadores y los jóvenes a conocerse mejor.

c) **Vele por que los empleadores y las agencias de empleo que discriminan sean sancionados de manera adecuada y efectiva.**

10. El Gobierno quiere dar un buen ejemplo al no trabajar con empresas que discriminen en el mercado laboral, por lo que rescinde sus contratos con las empresas que hayan sido declaradas culpables de discriminación. Se ha elaborado un acuerdo modelo para la contratación de mano de obra flexible. Este acuerdo incluye una cláusula de extinción específica que se aplica si la empresa es declarada culpable de discriminación en el mercado de trabajo. También se han elaborado textos y cláusulas modelo como parte de la campaña para que este procedimiento puede aplicarse también en otras esferas. Estas cláusulas se han incluido en todos los contratos gubernamentales estándar formalizados desde octubre de 2015 y pueden aplicarse cuando proceda. A fin de alentar su uso generalizado, en octubre de 2015 las cláusulas se publicaron en un boletín informativo y en el sitio web de acceso público del Centro Especializado en Contratación Pública (PIANOo). El Centro PIANOo forma parte del Ministerio de Economía y se estableció para profesionalizar el aprovisionamiento en todos los organismos públicos. Véase también la respuesta al párrafo 24 a).

Párrafo 28

El Comité recomienda al Estado parte que establezca un arreglo eficaz para mantener un diálogo con los representantes de los grupos minoritarios que le permita estar debidamente informado de sus problemas y necesidades, y que elabore y aplique, con su participación, políticas y programas para mejorar la situación de estos grupos y prevenir y eliminar la discriminación racial contra ellos. El Comité recomienda al Estado parte que haga obligatorio ese diálogo, tanto en el ámbito del Gobierno central como en el de las provincias y los municipios.

11. El Gobierno considera que el diálogo con la sociedad sobre cuestiones relacionadas con la integración es uno de los pilares de su política de integración, ya que sirve a los fines

siguientes: recopilar información sobre la evolución de la sociedad, gestionar las tensiones sociales al permitir el acceso a las principales figuras de las comunidades en momentos cruciales, cultivar el apoyo público a la formulación de políticas, alentar a las organizaciones de la sociedad civil a aplicar políticas inclusivas y mejorar la interconexión. El Gobierno no ha querido limitar este diálogo a un número reducido de grupos específicos o representantes de grupos. Para que el diálogo sea un instrumento más eficaz, las autoridades gubernamentales centrales y locales están en contacto con una amplia gama de empresas, líderes de opinión, organizaciones de migrantes y organizaciones religiosas. En este diálogo flexible se abordan las cuestiones de actualidad y no se excluye a ninguna parte ni ningún tema. Puede debatirse una variedad de temas, desde la política sobre los recién llegados hasta la participación en la sociedad, y otros temas más socioculturales. El Gobierno no ha dado poder de decisión a los participantes en el diálogo porque ello entrañaría una institucionalización del diálogo, lo que no estaría en consonancia con la gran diversidad actual de la sociedad.
