



**Convención internacional
sobre la eliminación
de todas las formas
de discriminación racial**

Distr.
GENERAL

CERD/C/226/Add.4
17 de diciembre de 1992

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITE PARA LA ELIMINACION DE
LA DISCRIMINACION RACIAL
42º período de sesiones

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 9 DE LA CONVENCION

Duodécimo informe periódico que los Estados Partes deben presentar en 1992

Adición

REINO UNIDO*

[13 de octubre de 1992]

INDICE

Párrafos Página

Primera Parte

REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE

Prefacio	1	2
I. OBSERVACIONES GENERALES	2 - 15	2
II. INFORMACION SOBRE LOS ARTICULOS 2 A 7 DE LA CONVENCION	16 - 169	4

* Los informes periódicos décimo y undécimo presentados por el
Gobierno del Reino Unido y las actas resumidas de las sesiones del Comité en
que se examinaron esos informes figuran en los documentos siguientes:

Décimo informe periódico - CERD/C/172/Add.11 y Add.16
(CERD/C/SR.907-908).

Undécimo informe periódico - CERD/C/197/Add.2 (CERD/C/SR.907-908).

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
Introducción	16	4
Artículos 1 y 2	17	5
Artículo 2	18 - 55	5
Artículos 5 y 6	56 - 66	18
Artículo 5	67 - 123	21
Artículo 6	124 - 135	34
Artículo 7	136 - 169	36
Anexos A, B, C, G, H, I, J y L*		44

Segunda Parte

TERRITORIOS DEPENDIENTES

I.	Anguila	66
II.	Bermudas	69
III.	Islas Vírgenes Británicas	72
IV.	Islas Caimán	74
V.	Islas Falkland (Malvinas)	80
VI.	Gibraltar	86
VII.	Hong Kong	90
VIII.	Montserrat	98
IX.	Islas Pitcairn	101
X.	Santa Elena	102
XI.	Islas Turcas y Caicos	104

* Los anexos D, E, F, K, M y N, presentados en inglés por el Gobierno del Reino Unido pueden consultarse en los archivos del Centro de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Primera Parte

REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE

PREFACIO

1. El Reino Unido presenta su duodécimo informe periódico sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otro tipo que ha adoptado durante los dos años terminados el 31 de marzo de 1992 a fin de poner en vigor la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Parte I

OBSERVACIONES GENERALES

Race Relations Act 1976 (Ley sobre relaciones raciales de 1976)

2. Desde la presentación del décimo informe periódico, se han introducido en la Ley sobre relaciones raciales de 1976 las importantes modificaciones que se indican a continuación:

3. El artículo 137 de la Housing Act 1988 (Ley de vivienda de 1988) amplió el ámbito de aplicación del artículo 47 de la Ley a fin de facultar a la Comission for Racial Equality (Comisión de Igualdad Racial) para establecer códigos de conducta en la esfera del alquiler de viviendas, admisibles como prueba en los procedimientos judiciales. Análogamente, el artículo 180 de la Local Government and Housing Act 1989 (Ley de administración local y de viviendas de 1989) amplió el ámbito de aplicación del artículo 47 a todos los tipos de vivienda.

4. Los artículos 56 y 58 (párrafo 5) de la Ley de vivienda de 1988 hicieron extensiva la aplicación del artículo 71 de la Ley a la Housing Corporation (Corporación de la Vivienda) y a los Housing Action Trusts (Consortios de promoción de la vivienda).

5. Los párrafos 2 y 3 del artículo 7 de la Employment Act 1989 (Ley de empleo de 1989) han modificado los artículos 13 y 37 de la Ley. El artículo 13 se aplica ahora también durante el período de formación relacionado con el empleo, además de al inicio y al término de éste. Se ha modificado el artículo 37 a fin de que cualquier persona pueda ofrecer formación para el desempeño de un trabajo específico exclusivamente a personas de un determinado grupo racial o alentar a estas personas a que aprovechen las oportunidades que existen para el desempeño de ese trabajo, ya sea en todo el territorio de Gran Bretaña o en una región concreta. Se ha eliminado también el requisito de la clasificación como organismo de capacitación que debía hacer el Secretario de Estado para el Empleo.

6. La discriminación en las relaciones profesionales relacionadas con los tribunales y en las relaciones con abogados y procuradores se incluyó en el ámbito de aplicación de la Ley sobre relaciones raciales mediante la Court and Legal Services Act 1990 (Ley sobre servicios judiciales y jurídicos de 1990).

7. La Parte III de la Public Order Act 1986 (Ley de orden público de 1986) se amplió para comprender a la BBC y a la nueva Independent Television Commission (Comisión independiente de televisión) (la BBC y la IBA habían quedado anteriormente exentas) mediante la Broadcasting Act 1990 (Ley sobre radiodifusión y teledifusión de 1990).

Irlanda del Norte

8. Se cree que en Irlanda del Norte hay unos 10.000 miembros de grupos étnicos minoritarios. Aunque es posible que la discriminación racial tenga una importancia limitada, el Gobierno acepta el principio de que se debe proporcionar protección a los que son víctimas de discriminación por motivos de raza. En marzo de 1992, el antiguo Secretario de Estado para Irlanda del Norte aprobó en principio, la publicación de un documento consultivo en el que se examinarían las posibilidades de promulgar legislación sobre discriminación racial y las medidas adicionales que tendría que adoptar el Gobierno para promover el trato equitativo de los grupos étnicos.

9. En los últimos meses, un grupo de trabajo interministerial, presidido por la Central Community Relations Unit (Dependencia central de relaciones comunitarias), ha examinado el tema de la legislación sobre cuestiones raciales y las necesidades de las minorías étnicas, incluidos los grupos ambulantes, y espera publicar un documento consultivo en un momento posterior de este año.

10. Los miembros de las colectividades de minorías étnicas que residen habitualmente en Irlanda del Norte reciben ya una cierta asistencia del Gobierno. Tienen derecho a disfrutar de toda la gama de servicios prestados por los organismos gubernamentales y, cuando se ha considerado conveniente, los organismos han elaborado políticas y programas para ayudar a las mencionadas colectividades a aprovechar plenamente esos servicios. Gran parte de esa asistencia se proporciona conjuntamente con organizaciones filantrópicas que se ocupan del bienestar de los grupos étnicos minoritarios, con ayuda de subvenciones recibidas de los departamentos del Gobierno central.

Distribución étnica de la población de Gran Bretaña

11. Los resultados de los Estudios de la Población Activa (estudios por muestreo de los hogares familiares) permiten analizar el origen étnico de la población de Gran Bretaña. Para aminorar los errores de muestreo, se han promediado los resultados de tres estudios. En el anexo B se indica que la población total de minorías étnicas aumentó, según las estimaciones, de 2,1 millones en 1989-1991 a 2,7 millones en 1989-91, de los cuales más del 55% eran personas nacidas en el Reino Unido. La proporción de la población total correspondiente a minorías étnicas creció del 4,7% en 1986-1988 al 4,8% en 1988-1990 y al 4,9% en 1989-1991. En los anexos A y C figuran análisis de la población por origen étnico y nacionalidad en 1988-1990 y 1989-1991, respectivamente. Los análisis indican que en 1988-1990 y en 1989-1991 eran ciudadanos británicos, ciudadanos de territorios británicos de ultramar o ciudadanos de territorios británicos dependientes el 75% y el 66% respectivamente de la población total de minorías étnicas.

12. Se reconoce la necesidad de disponer de información sobre las dimensiones, las características y la distribución geográfica de los grupos de minorías étnicas más exacta y detallada que la que puede obtenerse de las fuentes existentes. Esa información será de considerable importancia a los efectos de encauzar una serie de fondos e iniciativas gubernamentales y resultará útil para las autoridades locales y sanitarias que deben suministrar los servicios pertinentes.

13. Después de ensayar con éxito la formulación de una pregunta sobre el origen étnico para el censo de 1991, el Gobierno incluyó esa pregunta por primera vez en ese censo. Se habían realizado amplias consultas sobre la propuesta de incluir esa pregunta y la forma que debía revestir. Aunque estaba claro que, cualquiera que fuera su forma, una sola pregunta no podía ser satisfactoria para todos, la pregunta que se utilizó reflejaba un amplio consenso de opinión y contaba con el apoyo de la Comisión de Igualdad Racial. Las categorías empleadas fueron las siguientes:

- Blanco
- Negro - caribeño
- Negro - africano
- Negro - otro (sírvese indicar)
- Indio
- Pakistaní
- De Bangladesh
- Chino
- Cualquier otro grupo étnico (sírvese indicar)

La información sobre Gran Bretaña obtenida del censo de 1991 estará disponible hacia finales de 1993.

La controversia sobre "Los versos satánicos"

14. El Comité ha de saber que, después de la presentación del décimo informe periódico, surgió una controversia sobre el libro "Los versos satánicos", del Sr. Salman Rushdie, cuyo contenido ha ofendido a los musulmanes tanto del Reino Unido como del extranjero. Miembros de la comunidad musulmana han pedido que el libro sea prohibido. El Gobierno del Reino Unido no tiene atribuciones para prohibir libros y tampoco sería correcto pedir a los editores que retiren el libro de la venta. Corresponde a los tribunales determinar si se ha cometido un delito o si existen fundamentos jurídicos para impedir la publicación. El Director de la Fiscalía y los asesores jurídicos han examinado cuidadosamente el libro llegando a la conclusión de que no existen motivos para enjuiciar al autor o a los editores.

15. La controversia ha suscitado una cierta preocupación en el Gobierno habida cuenta de sus repercusiones en las relaciones comunitarias. Sin embargo, también ha proporcionado una oportunidad para reflexionar sobre la conveniencia de la integración y la plena participación en la sociedad de las comunidades de minorías étnicas, en general, y la ventaja que representa para la sociedad en su conjunto el aporte de esas comunidades.

Parte II

INFORMACION SOBRE LOS ARTICULOS 2 A 7 DE LA CONVENCION

Introducción

16. En los informes periódicos sexto y séptimo presentados por el Gobierno de Su Majestad (CERD/C/66/Add.13 y CERD/C/91/Add.24) figuraba información sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole adoptadas para dar efecto a lo dispuesto en los artículos 2 a 7 de la Convención. Con el quinto informe periódico se distribuyeron copias de la Ley sobre relaciones raciales de 1976. Se invita a los miembros del Comité a que consulten esos informes anteriores.

Artículos 1 y 2

Ley sobre relaciones raciales de 1976

17. El Comité encontrará una descripción detallada de las disposiciones de la Ley en el séptimo informe periódico. Como se indica en los párrafos 3 y 4 del décimo informe, de resultados de la aplicación de la Ley de vivienda y planificación urbana de 1986, se ha incorporado un nuevo artículo 19A a la Ley sobre relaciones raciales y se ha derogado su artículo 70, mientras que las disposiciones legales sobre incitación al odio racial figuran ahora en el título tercero de la Ley de orden público de 1986. Además, el artículo 47 es ahora aplicable a la esfera de la vivienda por disposición de la Ley de vivienda de 1988 y de la Ley de administración local y vivienda de 1989. En virtud de la Ley de vivienda de 1988, el ámbito de aplicación del artículo 71 abarca ahora a la Corporación de la vivienda y los Consorcios de Promoción de la Vivienda. La Employment Act 1989 (Ley sobre el empleo de 1989) amplía el alcance del artículo 13 y también modifica el artículo 37, eliminando el requisito de la clasificación como organismo de capacitación que debía hacer el Secretario de Estado de Empleo y permitiendo que en determinadas circunstancias se ofrezca capacitación sobre bases discriminatorias (véanse los párrafos 2 a 7 del presente informe).

Artículo 2

Iniciativa sobre los barrios bajos

18. Los objetivos de la Campaña de Acción Urbana del Gobierno son la base de las políticas aplicadas en los barrios de ese tipo. Esos objetivos, expuestos en el undécimo informe, siguen siendo:

- Fomentar la iniciativa privada y ayudar tanto a las nuevas empresas como a las ya existentes;
- Mejorar las perspectivas de empleo a través de la formación profesional, la enseñanza y otras iniciativas;
- Mejorar las condiciones de vida urbanas luchando contra el abandono de edificios, urbanizando solares y mejorando la vivienda;
- Transformar los barrios bajos en lugares seguros y atractivos en los que se pueda vivir y trabajar.

19. Los ocho Equipos de acción urbana son los responsables de la coordinación de las medidas oficiales en los barrios bajos incluidos en su distrito y alientan también la colaboración entre las empresas, la administración local y el Gobierno central, el sector voluntario y la población, inclusive la perteneciente a minorías étnicas. Cada uno de estos equipos está patrocinado por un ministro encargado de un Departamento participante en la Campaña de Acción Urbana, que supervisa su labor.

20. Los Equipos de acción urbana, integrados por funcionarios de categoría superior de las oficinas regionales de los Departamentos de Medio Ambiente, Comercio e Industria y Empleo, funcionan en Leeds/Bradford, Manchester/Salford, Liverpool, Tyne and Wear, Cleveland, Nottingham Derby/Leicester, Birmingham y Londres. Cada uno de ellos dispone de parte de un presupuesto especial reducido (7,7 millones de libras en 1990-91) para

colaborar en la coordinación de las actividades en los barrios bajos. En 1990-1991, se financiaron con esos fondos 335 proyectos dirigidos a solucionar problemas de empleo, mejora del medio ambiente y promoción de empresas. Los proyectos en beneficio de las minorías étnicas son un elemento importante del programa de los Equipos de acción urbana.

21. Las subvenciones del Programa Urbano van anualmente a unos 9.000 proyectos ejecutados en el ámbito de acción de 57 administraciones locales con barrios bajos. En el marco general de los objetivos de la Campaña de Acción Urbana, tienen la finalidad de reanimar la confianza y alentar la inversión en zonas destinatarias estrictamente definidas. En 1990-1991, el gasto en proyectos que favorecían directamente a las minorías étnicas representó aproximadamente el 10% de los 226 millones de libras gastados en total por el Programa Urbano.

22. Aunque las minorías étnicas se beneficiarán de muchos de los proyectos del Programa Urbano, éste concede especial atención a los problemas particulares con que se enfrentan esas minorías. En 1990-1991, el Departamento del Medio Ambiente hizo públicas directrices revisadas para la preparación de las licitaciones del Programa, en las que se pone de relieve que las minorías étnicas siguen teniendo prioridad para recibir el apoyo del Programa Urbano. Las directrices incluyen también nuevas disposiciones encaminadas a asegurar que los programas de éste se ocupen de satisfacer las necesidades particulares de las minorías étnicas y no discriminen a ningún grupo étnico minoritario.

23. Como se dijo en el último informe, los grupos de trabajo siguen desempeñando una importante función en los programas del Gobierno para los barrios bajos. En 1990-1991, como parte del programa de acción renovable de estos grupos, fueron disueltos tres de ellos (Hartlepool, Leeds y Spitalfields) y se establecieron otros tres en Hackney, Hull y South Tyneside. Durante ese período, los grupos de trabajo proporcionaron apoyo a más de 14.000 empresas y a una amplia gama de proyectos de formación y empleo. Los ministros patrocinadores colaboran también estrechamente con cada grupo de trabajo.

24. La nueva iniciativa del Gobierno City challenge (Soluciones para las ciudades) ofrece a las administraciones locales, en asociación con las empresas, la comunidad y el sector de voluntarios, la oportunidad de resolver algunos de sus problemas económicos, sociales y ambientales más agudos. En las orientaciones transmitidas a las autoridades, se insiste en la necesidad de tener en cuenta las especiales necesidades de las minorías étnicas y de que la colectividad participe plenamente en el proceso de licitación, planificación y ejecución.

25. En 1991, 15 autoridades locales compitieron por los recursos proporcionados en el marco del programa experimental de la iniciativa Soluciones para las Ciudades. Las 11 administraciones locales ganadoras, que marcarán la pauta de las futuras actividades, han preparado planes de acción para el gasto anual de los 7,5 millones de libras concedidos por el Gobierno en subvenciones para sus distritos durante un período de cinco años a partir de abril de 1992. Las subvenciones gubernamentales serán completadas por considerables inversiones del sector privado. Las autoridades locales participantes son las de Bradford, Lewisham, Liverpool, Manchester, Middlesbrough, Newcastle, Nottingham, Tower Hamlets, Wirral y Wolverhampton, junto con las del Valle de la Dearne (Barnsley, Doncaster y Rotherham). Cada una de ellas cuenta con un Ministro Patrocinador. En 1992-1993, está

teniendo lugar una segunda competición en el marco de esta iniciativa, con objeto de iniciar la inversión de fondos en 1993-1994.

El Programa de Mejora de la Seguridad Ciudadana

26. El Programa de Mejora de la Seguridad Ciudadana es una iniciativa para la prevención de la delincuencia, dotada de fondos públicos, en cuyo marco se están ejecutando 20 proyectos en zonas urbanas con altas tasas de criminalidad y otros problemas de orden social. Las actividades del último de esos proyectos se iniciaron en diciembre de 1991. Los dirigen personas de la localidad, sobre una base interinstitucional, y los representantes de las minorías étnicas contribuyen directamente a la adopción de decisiones sobre las medidas de prevención de la delincuencia a las que debe darse prioridad en su zona de residencia.

Las autoridades locales y los problemas raciales

27. La Local Government Act 1988 (Ley de administración local de 1988) estableció que las autoridades locales y otras autoridades públicas debían ejercer sus funciones relativas a las obras o los contratos de servicio público sin referencia a "cuestiones de carácter no comercial". Sin embargo, el artículo 18 de la Ley autoriza una excepción en la esfera de las relaciones raciales como resultado de las obligaciones impuestas a las autoridades locales en virtud del artículo 71 de la Ley de 1976. En la etapa de la negociación de los contratos públicos, las autoridades locales están facultadas para formular preguntas por escrito previamente aprobadas y para incluir en los proyectos de contrato cláusulas sobre ciertas cuestiones relativas a la mano de obra, cuando ello sea razonablemente necesario para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 71.

28. El párrafo 5 del artículo 18 establece que el Secretario de Estado determinará las preguntas que pueden formularse por escrito y señalará las pruebas que han de aprobarse con este fin. Las seis preguntas formuladas con arreglo al párrafo 5 del artículo 18 sobre las medidas adoptadas por los licitantes de contratos para impedir la discriminación racial ilegal y promover la igualdad de oportunidades de empleo para las minorías étnicas, así como información reciente sobre la situación a este respecto, se publicaron en la circular 8/88 distribuida en abril de 1988 por el Departamento del Medio Ambiente, en la que se impartían directrices sobre la Parte II de la Ley de 1988.

29. En octubre de 1989 la Comisión de Igualdad Racial publicó un folleto instructivo titulado "Local Authorities Contracts and Racial Equality - Implications of the Local Government Act 1988" (Los contratos de las administraciones y la igualdad racial - Consecuencias de la Ley de administración local de 1988), en el que expresaba su opinión sobre los límites y las responsabilidades establecidos.

Subvenciones concedidas en virtud del artículo 11 de la Ley de administración local de 1966

30. Con arreglo al artículo 11 de la Ley de administración local de 1966, el Ministerio del Interior concede subvenciones a las autoridades locales para la contratación de personal suplementario, que ayude a los miembros de las colectividades originarias del Commonwealth a superar obstáculos de carácter lingüístico o cultural, a fin de tener pleno acceso a los servicios e

instalaciones disponibles. Se otorgan también subvenciones a determinadas instituciones docentes que no dependen de la administración local.

31. Se han introducido nuevas disposiciones para mejorar la administración de los fondos, determinando más eficazmente los objetivos, y asegurar, mediante vigilancia periódica, que las subvenciones beneficien al máximo a las minorías étnicas. Las nuevas disposiciones comenzaron a surtir plenos efectos el 1º de abril de 1992.

32. La tasa de subvención sigue siendo el 75% del gasto aprobado. Con arreglo a las asignaciones efectuadas, en 1982-1993 se concederán subvenciones por valor de 129 millones de libras. Alrededor del 89% de esa suma se ha destinado al sector de la educación, principalmente a la contratación de profesores para la enseñanza del inglés como segundo idioma. Se otorgan también subvenciones en otros sectores como servicios sociales, vivienda, salud ambiental, interpretación y traducción, servicios de biblioteca, empleo, formación e iniciativas empresariales. Se ha alentado a las administraciones locales a hallar proyectos en los que su personal pueda trabajar en las organizaciones de voluntarios que se ocupan de las minorías étnicas o en colaboración con ellas.

Subvención para minorías étnicas

33. Por otra parte, se ha creado una nueva Ethnic Minority Grant (Subvención para minorías étnicas) a partir del 1º de abril de 1992. Estas nuevas subvenciones, que se conceden paralelamente a las previstas en el artículo 11 y sobre la base de principios similares, se destinan a la financiación de proyectos ejecutados por organizaciones voluntarias para ayudar a los miembros de todas las minorías étnicas a conseguir puestos de trabajo, obtener formación profesional o establecer sus propias empresas. Las subvenciones se pagan a las organizaciones voluntarias por conducto de los Training and Enterprise Councils (Consejos de Capacitación e Iniciativa) recientemente establecidos.

34. La subvención representa habitualmente el 75% del salario del personal que participa en los proyectos pero, en caso de necesidad, cubre hasta el 100% de esos costos y otros gastos esenciales no relacionados con el personal. Se ha previsto la asignación de subvenciones por valor de cuatro millones de libras en 1992-1993.

Mantenimiento del orden público

Reclutamiento de miembros de las minorías étnicas para el cuerpo de policía

35. Al 31 de marzo de 1992 había en Inglaterra y Gales 1.645 agentes de policía pertenecientes a minorías étnicas, esto es, algo más del 1¼% del total de la fuerza policial de 127.627 hombres. Esto representa un incremento de 537 con respecto al número de 1.108 agentes pertenecientes a minorías étnicas que formaban parte de los efectivos al 31 de diciembre de 1987. El número de agentes de minorías étnicas en Escocia e Irlanda del Norte sigue siendo pequeño.

36. La iniciativa para aumentar el reclutamiento de miembros de minorías étnicas corresponde principalmente a las fuerzas policiales y para ello es fundamental que haya más contacto personal entre los agentes de policía -especialmente los funcionarios de los departamentos de reclutamiento- y los

miembros de las comunidades minoritarias. La principal responsabilidad del Ministerio del Interior es apoyar estas iniciativas locales mediante todas las medidas que sean necesarias en el plano nacional.

37. Desde la presentación del último informe, el Ministerio del Interior ha adoptado las siguientes medidas:

- a) Los Servicios de Inspección del Real Cuerpo de Policía continúan supervisando cuidadosamente las medidas que adoptan las fuerzas policiales para aumentar el reclutamiento de personas pertenecientes a minorías étnicas;
- b) Un oficial de Estado Mayor adscrito al Jefe de los Servicios de Inspección del Real Cuerpo de Policía actúa como coordinador de las políticas de relaciones con la comunidad. Una de sus funciones es asesorar y orientar a las fuerzas de policía sobre las políticas de igualdad de oportunidades y el reclutamiento de miembros de las minorías étnicas;
- c) Se han asignado fondos a una selección de fuerzas, con objeto de apoyar determinadas iniciativas locales de reclutamiento, adoptadas y llevadas a la práctica en función de las necesidades locales;
- d) En noviembre de 1989 se distribuyó a todas las fuerzas de policía de Inglaterra y Gales una circular sobre la elaboración y aplicación de políticas de igualdad de oportunidades. Desde entonces se han hecho públicos, en diciembre de 1990 y diciembre de 1991, dos informes sobre los progresos realizados en la aplicación de políticas de ese tipo. Se han organizado también dos seminarios para funcionarios superiores del Cuerpo de Policía con funciones en ese terreno, el primero en abril de 1990 y el segundo en mayo de 1991;
- e) Se han distribuido las conclusiones de un proyecto de investigación sobre las iniciativas adoptadas por las fuerzas de policía para aumentar el reclutamiento de miembros de minorías étnicas. Actualmente se está investigando la permanencia en el empleo de los agentes pertenecientes a esas minorías;
- f) El 1º de enero de 1992 se introdujo una nueva prueba de ingreso en los servicios de policía, que evalúa más directamente que la anterior las cualidades y capacidades necesarias para desempeñar las funciones de agente de policía. En 1994 se realizará un estudio de validación, para comprobar que la selección se efectúa en condiciones equitativas y que la prueba mide eficazmente las aptitudes;
- g) Se ha eliminado el requisito sobre estatura mínima para el desempeño de funciones policiales. En cambio, los candidatos deberán acreditar, a satisfacción del Jefe del Cuerpo de Policía, que están físicamente capacitados para ejercer esas funciones, para lo cual se ha establecido una nueva prueba de aptitudes físicas.

38. Los británicos consideran que el consentimiento es la piedra angular del mantenimiento del orden público. Ello significa en la práctica que, para cumplir eficazmente sus funciones de mantenimiento del orden público, la

policía debe gozar de la confianza y el respeto de la población a la que presta servicio.

39. Después de los disturbios en ciertos barrios bajos de la ciudad, se reconoció ampliamente que debían adoptarse medidas positivas para mejorar las relaciones entre la policía y la comunidad en general y, en particular, entre la policía y las comunidades de minorías étnicas. Desde entonces, la policía, con el pleno apoyo del Gobierno, ha hecho decididos esfuerzos por mejorar las relaciones con la colectividad y las relaciones raciales. El décimo informe periódico mencionaba las medidas adoptadas por el Gobierno para mejorar las consultas entre la policía y la colectividad, la formación de policías y los procedimientos de queja contra la policía. Desde entonces, esas disposiciones se han mantenido y consolidado.

a) Consultas entre la policía y la colectividad

Se invita al Comité a consultar el octavo informe periódico, donde se dan detalles acerca de la naturaleza de los procedimientos de consulta entre la policía y la colectividad. La Police and Criminal Evidence Act 1984 (Ley sobre la policía y la prueba en lo criminal de 1984), impone a todas las autoridades de policía de Inglaterra y Gales y al Jefe de Policía de Londres la obligación legal de tomar disposiciones para recoger las opiniones de la población local sobre cuestiones de mantenimiento del orden en su zona. En casi todas las regiones de Inglaterra y Gales existen ahora procedimientos de consulta. (Existe un total de 550 grupos consultivos aproximadamente.) La organización de esos grupos consultivos varía según las circunstancias locales, pero en general se componen de concejales, miembros del Parlamento y representantes de la colectividad, de las autoridades policiales y de la policía. Se alienta a los miembros del público local a asistir a las reuniones y participar en los debates del grupo.

En agosto de 1989, el Ministerio del Interior elaboró un informe acerca de su examen de los procedimientos de consulta entre la policía y la colectividad previstos en el artículo 106 de la Ley sobre la policía y la prueba en lo criminal de 1984. El informe destaca la importancia de establecer procedimientos de consulta flexibles que se adapten a las condiciones y necesidades locales. Por consiguiente, las directrices sobre normas de buena conducta que figuran al final del informe constituyen una reseña sumaria de los posibles medios, no necesariamente obligatorios, a los que pueden recurrir las autoridades de policía que han establecido grupos consultivos para lograr mejores resultados. El informe observa también que un aspecto importante para mejorar la eficacia de los grupos es la publicidad. El Ministerio del Interior publicó en febrero de 1991, por su circular 96/1990, una carpeta de medidas publicitarias, que se ha distribuido a todas las autoridades y fuerzas policiales de Inglaterra y Gales y que contiene folletos y carteles de carácter general. Una sección de uno de los folletos tiene la finalidad de alentar la asistencia a las reuniones de los jóvenes, en particular, de los pertenecientes a minorías étnicas. Se pone claramente de manifiesto que la participación de las minorías étnicas es actualmente reducida y se da un ejemplo que demuestra cómo se podría tratar en las reuniones el tema de las vejaciones raciales, haciendo así más conscientes del problema al público y la policía.

Como complemento de los procedimientos reglamentarios de consulta existe una amplia variedad de contactos no reglamentarios entre la policía y la colectividad. La policía sigue poniendo especial empeño en establecer relación con los jóvenes, así como con las minorías étnicas y los grupos religiosos.

b) Formación de policías

- i) El grupo de trabajo sobre la formación de nuevo personal, mencionado en el noveno informe periódico, publicó su informe definitivo en 1987. Como se señaló en el décimo informe periódico, el grupo de trabajo recomendó que se aplicara un nuevo curso modular que abarcara la totalidad del período de prueba de dos años, alternando los períodos de estudio a tiempo completo con las prácticas organizadas bajo supervisión, que las cuestiones de las relaciones con la colectividad y las relaciones raciales y la formación en relaciones humanas se integraran con el contenido técnico y jurídico y que el proceso de evaluación basado en los exámenes se sustituyera por una evaluación más amplia que abarcara las relaciones con la colectividad y las relaciones raciales y las técnicas sociales de mantenimiento del orden en el mismo plano que el estudio de las situaciones reales. En julio de 1989 se inició a nivel nacional el nuevo curso básico modular de una duración de 31 semanas. El objetivo general del plan de estudios (durante todo el período de prueba de dos años) es desarrollar las capacidades y las técnicas, los conocimientos y el buen juicio necesarios para el cumplimiento eficaz de la función policial en nuestra sociedad.

En la mayor parte de las fuerzas de policía las relaciones con la colectividad y las relaciones raciales son parte integrante de la formación administrativa y el perfeccionamiento. Además, todos los agentes ascendidos al grado de sargento o inspector reciben capacitación inmediatamente antes del ascenso o con ocasión de éste. Para establecer esos cursos se efectuó primero una amplia investigación sobre las necesidades de capacitación de cada grado. Sobre la base de esta investigación, en ambos cursos se tiene en cuenta el grado y las responsabilidades del funcionario a la luz de los problemas y la situación actuales. Los cursos abarcan cuestiones como las técnicas y capacidades, por ejemplo, las capacidades de relación personal y comunicación y, en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la colectividad, la necesidad de lograr un enfoque racional de la función general de la policía en la sociedad, con inclusión de las relaciones con la colectividad y las relaciones raciales, la igualdad de oportunidad, etc.

Como parte del programa de cursos breves de la Escuela Superior de Policía de Bramshill, se organiza varias veces al año un curso de 10 días titulado "La policía y las minorías étnicas".

Ese curso está destinado a los comandantes de división y de subdivisión y a sus adjuntos, especialmente a los que cumplen funciones en las zonas donde existen importantes comunidades de minorías étnicas. La mitad aproximadamente de las clases se destina a charlas dadas por oradores ajenos a la policía y el resto, al debate y los ejercicios. En cada curso

participan unos 20 agentes cuyo grado va de inspector jefe hasta superintendente jefe.

En noviembre de 1988, después de la clausura del Centro de Estudios sobre las relaciones con la colectividad y las relaciones raciales de la Universidad de Brunel, financiado por el Gobierno, el Ministerio del Interior estableció una nueva dependencia para prestar apoyo a la policía en la capacitación sobre relaciones con la comunidad y relaciones raciales. Esta dependencia, dirigida por la Equalities Associates Ltd., una empresa rectora de capacitación y servicios de consultoría en la esfera de la igualdad de oportunidades y las relaciones raciales, comenzó sus actividades en junio de 1989. Sus principales funciones consisten en elaborar estrategias de formación en materia de relaciones con la colectividad y relaciones raciales como parte integrante de las estrategias de capacitación de la policía a nivel nacional y formar al personal encargado de esa capacitación. La dependencia facilita también la participación de terceros en la capacitación policial y suministra a las distintas fuerzas policiales asesoramiento y asistencia en esa esfera mediante cursos de planificación estratégica que tienen lugar en todo el país y mediante la publicación de un boletín. En 1991, los servicios de inspección efectuaron una evaluación de la dependencia, señalando sus éxitos durante los dos años y medio anteriores, y formularon algunas recomendaciones concretas destinadas a aumentar aún más la influencia de la dependencia en la capacitación de la policía. Se está negociando un contrato para otros dos años, y se están desarrollando actividades para poner en práctica las recomendaciones resultantes de la evaluación. El Gobierno continúa apoyando los cursos nacionales organizados por la Escuela de Formación de Funcionarios de Policía de Derbyshire y por la Universidad de Manchester. Ambos cursos se examinan y se perfeccionan periódicamente.

Agresiones raciales

Acción policial

40. El Gobierno sigue considerando que las agresiones y las vejaciones raciales son una de las manifestaciones más graves del odio y la intolerancia racial y que se deben apoyar e incrementar todavía más los esfuerzos de la policía y otras autoridades por luchar contra este problema.

41. Desde la presentación del décimo informe periódico, se han adoptado algunas iniciativas para mejorar la respuesta a las vejaciones y agresiones raciales a nivel nacional, así como varias otras a nivel de cada fuerza de policía. A continuación se señalan los principales acontecimientos registrados en esta esfera:

- i) En el décimo informe periódico se mencionaba la creación de un comité interministerial, el Racial Attacks Group (Grupo de agresiones raciales). Este Grupo se estableció atendiendo a una recomendación de la Subcomisión de Relaciones Raciales e Inmigración de la Comisión del Interior de la Cámara de los Comunes, que en 1986 había investigado las agresiones y vejaciones raciales llegando a la conclusión de que se debía estudiar la posibilidad de una mayor cooperación entre la policía y otros organismos para prevenir y castigar las vejaciones raciales. El Grupo publicó su informe en mayo de 1989 (un ejemplar figura adjunto como anexo D). El informe proporciona directrices detalladas sobre normas de buena conducta no sólo para la policía

sino también para los servicios locales de vivienda, las autoridades del sector de la educación, los fiscales, los servicios sociales y los grupos de voluntarios. El informe se distribuyó a todas las fuerzas de policía, junto con una circular que destaca la importancia de la función policial, a todas las autoridades locales en la esfera de la educación y demás autoridades locales, así como a más de 6.000 particulares y organismos interesados de todo el país. En 1991, el Ministerio del Interior transmitió a los departamentos un conjunto de preguntas básicas para que las distribuyeran a los organismos locales. Con las respuestas a esas preguntas se elaboró un informe sobre la aplicación de las recomendaciones del Grupo. En éste (que figura en el anexo E al presente documento), se exponen detalladamente las prácticas adecuadas y se recomiendan medidas para avanzar en esta esfera. Se han distribuido ejemplares del informe a todas las fuerzas de policía, los organismos locales de educación, las administraciones locales y a las Crown Prosecution Service Areas (representaciones de la Fiscalía de la Corona). En él se recomienda también que se hagan esfuerzos para aumentar la conciencia pública del problema y que se demuestre con claridad a los responsables que ese comportamiento es totalmente inaceptable.

- ii) En abril de 1989 el Ministerio del Interior impartió directrices a todos los jefes de policía en las que se señalaba la importancia que los ministros atribuían al factor agravante de motivación racial en delitos menores, solicitando por consiguiente una investigación de dichos incidentes por parte de la policía con miras a recoger pruebas de un delito más grave que el de violencia simple, como sería el de violencia causante de lesiones corporales o un delito contra el orden público. La Crown Prosecution Service (Fiscalía de la Corona) ha emitido directrices complementarias destinadas a los miembros de este servicio, que toman las decisiones finales sobre las acciones penales.
- iii) El Gobierno ha recibido una actualización del estudio del Ministerio del Interior, realizado en 1981, sobre la incidencia y la naturaleza de las agresiones raciales; en él se afirma, pese a ciertos problemas de recopilación de datos, que el número total de incidentes raciales puede haber disminuido en general, pero que los asiáticos siguen siendo las víctimas más frecuentes de estos incidentes. Sin embargo, el Gobierno no subestima los problemas causados por la denuncia incompleta de esos incidentes por parte de las víctimas. Se han de seguir analizando los datos derivados de la British Crime Survey (Encuesta sobre el delito en Gran Bretaña), en la que a una muestra ampliada de entrevistados procedentes de minorías étnicas se les preguntó hasta qué punto y con qué frecuencia habían sido víctimas de agresiones raciales. Con respecto a cada incidente, se les preguntó si creían que el móvil era racial y si lo habían denunciado a la policía. Los resultados de este análisis se han publicado recientemente y constituyen una información adicional útil sobre la amplitud a nivel nacional de las agresiones y vejaciones raciales y sobre la frecuencia con que éstas son denunciadas a la policía.
- iv) Desde que se publicó el décimo informe, la Subcomisión del Interior complementó también su informe inicial de 1986. Solicitó pruebas a

la policía, a saber: a la Association of Chief Police Officers (Asociación de Jefes Superiores de Policía) y a la Metropolitan Police (Policía Metropolitana). La Subcomisión pidió también al Ministerio del Interior detalles fehacientes sobre los acontecimientos acaecidos desde que publicara su último informe y sobre las respuestas a sus recomendaciones de 1986. La Subcomisión reconoció que se habían realizado progresos desde 1986 y destacó las esferas en las que se debía insistir. El Gobierno acogió el informe con beneplácito y distribuyó sus recomendaciones, junto con la respuesta del Gobierno, a todos los cuerpos de policía a mediados de 1990. Entre sus recomendaciones estaba el reconocimiento de que, como parte del esfuerzo tendente a incrementar la confianza de las víctimas de delitos por motivos raciales para que éstas puedan denunciarlos a la policía, sería necesario seguir aumentando el número de policías procedentes de minorías étnicas. El Gobierno reconoce que si bien el número de policías procedentes de minorías étnicas nunca ha sido tan importante, sigue siendo demasiado bajo y continúan desplegándose esfuerzos para mejorar la situación. El Gobierno proporcionó también directrices detalladas para los servicios de policía sobre la aplicación efectiva de políticas de igualdad de oportunidades, que complementarán la campaña en favor del reclutamiento y mantenimiento de un mayor número de policías y que debería reforzar la reputación de la policía en cuanto a profesionalismo e igualdad de trato ante el público.

- v) Los Servicios de Inspección del Cuerpo de Policía han seguido supervisando las reacciones de la policía ante las agresiones raciales, incluidas las disposiciones para mantener a la víctima informada de los progresos del caso, todo ello como parte de sus inspecciones anuales. En 1991 los incidentes raciales fueron uno de los temas esenciales examinados en detalle en los informes publicados por los Servicios de Inspección. Los Servicios de Inspección del Cuerpo de Policía cuentan con un nuevo oficial encargado de las cuestiones comunitarias y de relaciones raciales. Una de las tareas de este oficial consiste en difundir la mejor actitud posible en materia de incidentes raciales y fomentar nuevos métodos de mejora del nivel de las denuncias hechas a la policía. Todas las fuerzas de policía tienen también un programa de visitas a las escuelas, durante las cuales pueden plantear la cuestión de los incidentes por motivos raciales.
- vi) Varios cuerpos de policía, entre ellos los de Leicestershire, Metropolitan, West Midlands y West Yorkshire, declararon en sus informes de servicio que la solución de los incidentes raciales constituye una prioridad, y otros cuerpos de policía han hecho lo mismo a nivel de división o de subdivisión. La Policía Metropolitana ha lanzado también una campaña contra las vejaciones raciales que incluye publicidad en la que se muestra en qué forma la policía y la víctima de dichas agresiones pueden ayudarse mutuamente. A raíz del informe del Grupo Interministerial de Agresiones Raciales, se han tomado medidas para crear métodos pluriinstitucionales de lucha contra las vejaciones por motivos raciales en varios distritos.
- vii) El proyecto experimental de cooperación interinstitucional financiado por el Ministerio del Interior que se ejecuta en Newham,

este de Londres, informó sobre sus actividades en enero de 1992. Entre sus iniciativas figuran una campaña de limpieza y un importante sistema de registro de los incidentes por motivos raciales que tienen lugar en las escuelas y adopción de medidas al respecto.

- viii) No se dispone de cifras a nivel nacional sobre el número de agresiones raciales, las tasas de condena por ese motivo o las consiguientes sentencias. Las fuerzas de policía deben informar al Ministerio del Interior del número de incidentes raciales denunciados anualmente en su distrito, y algunas de ellas desglosan esa cifra, distinguiendo entre agresiones raciales y otros incidentes. En 1991, ocurrieron en Inglaterra y Gales un total de 7.822 incidentes raciales, de los cuales 3.373 tuvieron lugar en el distrito de la policía metropolitana.

Vivienda

42. En el informe del Grupo Interministerial de Agresiones Raciales a que se hizo referencia en el inciso i) del párrafo 41, se mencionaban también las medidas apropiadas que podrían adoptarse en varios ámbitos diferentes, incluido el de la vivienda. En él se recomendaba que las autoridades locales supervisaran la prestación de servicios de vivienda en función del origen étnico de los solicitantes y arrendatarios, y que se recopilaran datos para ello. Asimismo se sugería que los organismos de vivienda tomaran las disposiciones necesarias para impedir las vejaciones y que adoptaran una política que les obligase a hacer frente a todos los incidentes raciales y vigilarlos. Se alentaba a los arrendadores del sector público a que tomaran medidas concretas para prevenir las vejaciones, asistir a las víctimas y castigar a los responsables.

43. En 1989, sobre la base de las conclusiones de una investigación encargada por la Universidad de Brunel, el Ministerio del Medio Ambiente publicó una guía destinada a las autoridades locales sobre la actitud positiva a adoptar para hacer frente a las violencias y vejaciones raciales en sus propios edificios de viviendas. Para las autoridades locales, se trataba de consejos prácticos basados en ejemplos reales que complementaban los mensajes del informe del Grupo de Agresiones Raciales. Ambos documentos fueron promulgados en una carta circular del Ministerio del Medio Ambiente enviada a todas las autoridades locales en julio de 1989.

44. Las autoridades locales siguen estudiando la posibilidad de utilizar el causal de retención previsto en la Ley de vivienda de 1985 contra los arrendatarios culpables de vejaciones raciales. En enero de 1990, se dio amplia publicidad a un caso en Londres, en el que el Consejo de Greenwich obtuvo una orden de retención no impugnada contra un arrendatario que admitió haber hostigado a sus vecinos.

45. En 1989, la Federación Nacional de Asociaciones de la Vivienda, órgano representativo de las asociaciones de Inglaterra y Gales, publicó un documento en el que se daban orientaciones sobre la lucha contra las vejaciones raciales en el sector de las asociaciones de la vivienda.

46. En 1991, el Departamento del Medio Ambiente realizó una encuesta por correo a todas las autoridades locales de vivienda de Inglaterra para averiguar hasta qué punto la violencia y las vejaciones raciales se

consideraban un problema a nivel local y determinar los efectos y la eficacia de la guía de prácticas adecuadas y el Informe del Grupo de Agresiones Raciales mencionados. Los resultados pertinentes de la encuesta se incorporaron al informe del Ministerio del Interior The Response to Racial Attacks: Sustaining the Momentum (Respuesta a las agresiones raciales: mantener el impulso), publicado en 1991, y a finales de 1992 se publicará un informe completo.

47. Para resolver el problema que representa por la utilización en gran escala del tipo de alojamiento con cama y desayuno, durante los años 1990-1991/1991-1992, el Gobierno puso a disposición de las administraciones locales de las zonas con mayores dificultades 311 millones de libras con destino a planes para poner de nuevo en uso sus propiedades no alquiladas y sistemas de incentivos en metálico para el suministro de viviendas adicionales en sus propios inmuebles. Se espera que la iniciativa produzca más de 17.000 alojamientos permanentes para familias sin hogar. Las autoridades locales pueden aprender de ella, observando lo que puede lograrse mediante el tipo de planes que ha promovido.

48. El Gobierno del Reino Unido ha adoptado una serie de medidas para aumentar el suministro de viviendas sociales en las zonas en que son necesarias, aunque en general no ha alentado su construcción por las autoridades locales. Las asociaciones de la vivienda son ahora las principales proveedoras de nuevas viviendas de bajo costo para la venta y el alquiler. Los recursos públicos puestos a su disposición por conducto de la Housing Corporation (Corporación de la Vivienda) para la construcción de nuevas viviendas que serán vendidas o alquiladas ascenderán a 1.700 millones de libras en 1992-1993 y a más de 2.000 millones anuales a partir de entonces. Estas asociaciones pueden atraer también inversiones privadas, como complemento de los recursos públicos, lo cual les permitirá aumentar la construcción. Estas medidas, unidas a la mayor eficiencia de las asociaciones, permitirán que la construcción de viviendas patrocinada por la Corporación aumente, según las estimaciones, de 27.000 unidades en 1991-1992 a 47.100 en el presente año y a más de 53.000 anuales en 1993-1994.

49. En 1986, la Corporación de la Vivienda estableció un programa quinquenal para promover la creación de asociaciones de la vivienda independientes integradas por negros y personas pertenecientes a otras minorías étnicas. Tras un examen de ese programa en 1989, se decidió aprovechar sus éxitos mediante la aplicación de otra estrategia quinquenal. Los principales objetivos de esta nueva iniciativa para 1996 son:

- i) Proporcionar un marco que permita la independencia financiera de 45 asociaciones de la vivienda integradas por negros y personas pertenecientes a otras minorías étnicas;
- ii) Elevar a 70 el número total de las asociaciones de ese tipo registradas;
- iii) Conseguir que todas las asociaciones apoyadas puedan competir, por su eficiencia y su eficacia, con las más arraigadas; y
- iv) Construir 12.000 nuevas viviendas para las asociaciones integradas por negros y personas pertenecientes a otras minorías étnicas.

En el anexo F se proporcionan más detalles sobre la estrategia adoptada para el período 1992-1996.

Refugiados

50. En el décimo informe se informó en este epígrafe sobre los derechos de los refugiados. En el undécimo informe se actualizó la información. La situación general permanece en gran parte invariable. El Gobierno sigue dispuesto a tomar en consideración programas especiales cuando el número de refugiados y las circunstancias induzcan a pensar que son necesarios, pero la tarea de reasentar a los refugiados en la comunidad corresponde en gran medida a los servicios públicos locales competentes, ayudados en muchos casos por diversos organismos de voluntarios y grupos comunitarios de refugiados.

51. Prosiguen los esfuerzos para conseguir que las autoridades públicas, tanto nacionales como locales, sean más conscientes de las necesidades de los refugiados que se asientan en el Reino Unido. En la actualidad se reconoce más ampliamente que los refugiados constituyen un elemento diferenciado en el seno de las minorías residentes.

52. El Foro de la educación, la capacitación y el empleo y el Foro de la vivienda, mencionados en el undécimo informe, siguen proporcionando una tribuna útil para el examen de los problemas con que se enfrentan los refugiados, la búsqueda de medios para que se tenga mayor conciencia de sus dificultades y la mejora de su acceso a los servicios públicos. Hasta el momento no se ha podido establecer un foro de los servicios sociales.

53. El Gobierno sigue financiando el Refugee Council (Consejo de los Refugiados) y está negociando con él un nuevo acuerdo de financiación de tres años para 1992-1993/1994-1995. La labor de desarrollo comunitario emprendida por el Consejo y por los centros regionales de refugiados se encuentra en constante expansión. A principios de 1992, se estableció en Gales un nuevo centro de refugiados.

54. Como se dijo en el undécimo informe, en junio de 1989 el Gobierno acordó aceptar el reasentamiento en el Reino Unido de 2.000 refugiados vietnamitas procedentes de campamentos de Hong Kong, como parte de un nuevo plan de acción internacional de carácter general. Continúan los progresos del programa de reasentamiento, aunque ha habido ciertos retrocesos. Los refugiados que lo desean pueden permanecer durante un período inicial de tres o cuatro meses en uno de los seis centros de recepción dirigidos por dos organismos de voluntarios y financiados por el Gobierno. El programa de esos centros tiene el objeto de ayudar a los refugiados a integrarse más fácilmente en la colectividad.

55. El programa especial de reasentamiento de refugiados vietnamitas basado en el desarrollo comunitario seguirá siendo subvencionado hasta 1992-1993. Ha sido de gran utilidad para ayudar a los recién llegados a integrarse con éxito en la comunidad huésped. Debido a las dificultades surgidas en el caso de los 2.000 nuevos refugiados, se considerará la posibilidad de prolongar la financiación del programa de desarrollo por lo menos hasta 1993-1994.

Artículos 5 y 6

Inmigración

Legislación

56. Durante el período a que se refiere el presente informe no se promulgó ni entró en vigor nueva legislación en este terreno.

Nivel de la inmigración

57. De hecho, el nivel de la inmigración al Reino Unido no experimenta actualmente un descenso. El número de autorizaciones de asentamiento -que es el principal instrumento utilizado para medir la inmigración a largo plazo de las personas objeto de control- disminuyó considerablemente, de 82.000 en 1975 a 46.000 en 1987, pero ha vuelto a aumentar hasta cierto punto desde ese año, situándose alrededor de 53.000 en 1990 y de 54.000 en 1991, aunque permanece muy por debajo del nivel alcanzado a mediados del decenio de 1970. El reciente incremento corresponde en su mayor parte a autorizaciones concedidas a personas procedentes de Africa y Asia.

58. Al final de 1987, había poco más de 20.000 personas procedentes del subcontinente indio en espera de que se autorizara su entrada en el Reino Unido con fines de asentamiento; en la actualidad, la cifra se sitúa en torno a las 10.000. No es posible indicar un período de espera promedio puesto que el tiempo que se tarda en autorizar la entrada varía apreciablemente según la oficina y la lista de espera de se trate. En 1987, había 13 funcionarios encargados de autorizar la entrada en el Reino Unido en Nueva Delhi, 11 en Bombay, uno en Calcuta y dos en Madrás. En la actualidad, las cifras correspondientes son 15, 13, 1 y 2, respectivamente.

Reglamento de inmigración

59. Desde la presentación del undécimo informe, el Reino Unido ha introducido nuevas reglas de inmigración (HC 251) para sustituir a las anteriormente vigentes (HC 388). En virtud de estas reglas, a partir del 1º de abril de 1990, necesitan visado los súbditos de Argelia, Marruecos y Túnez y, a partir del 1º de mayo del mismo año, se ha elevado la inversión mínima exigida a los hombres de negocios y las personas con recursos económicos de 150.000 a 200.000 libras. Las nuevas reglas han introducido también algunas enmiendas de menor importancia, en particular para aclarar la situación de los antiguos residentes que vuelven al país. El contenido de las demás enmiendas es el siguiente:

- Eliminación de la exigencia de visado para los súbditos de la Argentina y la antigua República Democrática Alemana (junio de 1990), Checoslovaquia y Hungría (septiembre de 1990), los Territorios en Fideicomiso del Pacífico administrados por los Estados Unidos (enero de 1992) y Polonia (junio de 1992);
- Imposición de restricciones de la admisión y la estancia de estudiantes iraquíes tras la invasión de Kuwait (septiembre de 1990) y de todos los súbditos del Iraq tras el comienzo de las hostilidades en el Golfo (enero de 1991): estas restricciones se suspendieron en abril de 1991;

- Exigencia de visado a los súbditos de Uganda (marzo de 1991) y de las repúblicas de reciente independencia que anteriormente formaban parte de la Unión Soviética (enero de 1992);
- Autorización de la entrada de jóvenes "au pair" procedentes de Checoslovaquia y Hungría (octubre de 1991);
- Modificaciones técnicas para que surtan efectos la eliminación de los visados de reingreso en el país (abril de 1991) y las nuevas medidas para la tramitación de las solicitudes de permiso de trabajo (septiembre de 1991).

Matrimonios polígamos

60. La Ley de inmigración de 1988 no influye en la validez o invalidez de los matrimonios polígamos. Esta sigue dependiendo de factores tales como el domicilio de las partes y el reconocimiento en el país en que el matrimonio tuvo lugar. El efecto de la Ley de inmigración es limitar los derechos de inmigración consiguientes de varias esposas de un matrimonio polígamo. Se han previsto excepciones al párrafo 3 del Reglamento de Inmigración por las que una mujer puede solicitar la entrada en el país, como si no fuera una esposa polígama, en los casos siguientes:

- a) Reside en el Reino Unido desde antes del 1º de agosto de 1988 y desde su matrimonio; o
- b) Residió en el Reino Unido desde su matrimonio en algún momento en que su esposo no estaba casado con otra mujer, según lo previsto en el apartado b) del párrafo 3 del Reglamento de Inmigración.

Matrimonios infantiles

61. Existen situaciones en las que, debido al domicilio de sus padres, es posible que un menor de 16 años que sea ciudadano británico o esté asentado en el Reino Unido tenga domicilio en un país que autorice los matrimonios infantiles. En esas circunstancias, si el menor se ha trasladado a ese país y ha contraído en él matrimonio con una persona mayor de 16 años, el matrimonio podrá reconocerse como válido en el Reino Unido. No se puede recurrir al Reglamento de Inmigración (HC 388) para evitar que un solicitante de más de 16 años se reúna con un cónyuge residente menor de esa edad. El efecto de HC 251 se limita a impedir que se autorice la entrada en el país de solicitantes cuya única base legal para la estancia sea el matrimonio, si el solicitante o el cónyuge residente es menor de 16 años de edad en el momento en que se adopta la decisión y se reconoce el matrimonio como válido. La razón de que los cónyuges menores de 16 años no puedan entrar en el Reino Unido sobre la base de su matrimonio con un ciudadano británico o una persona asentada en el país es que los menores de esa edad no pueden contraer matrimonio en el Reino Unido.

Nacionalidad

62. Desde la presentación del undécimo informe, el Reino Unido ha establecido un nuevo procedimiento para la concesión de la ciudadanía británica a los naturales de Hong Kong. La British Nationality (Hong Kong) Act 1990 (Ley de nacionalidad británica (Hong Kong de 1990)), que recibió la aprobación real el 26 de julio de ese año, faculta al Secretario de Estado

para registrar como ciudadanos británicos hasta 50.000 personas que ocupen posiciones clave, recomendadas con ese objeto por el Gobernador de Hong Kong (junto con sus cónyuges y sus hijos menores de edad). La finalidad de esta medida es contribuir al mantenimiento de la prosperidad económica y la estabilidad social en Hong Kong en los años que quedan hasta 1997. Las elevadas tasas de emigración, en particular de profesionales, directivos y técnicos, están creando problemas importantes y han reducido la confianza en el territorio.

Aplicación

63. El Departamento de Estadística del Ministerio del Interior publica semestralmente estadísticas sobre la aprehensión y la salida obligatoria del Reino Unido de las personas que han entrado ilegalmente en el país o que han sido objeto de una deportación. En los anexos G y H se reproducen los cuadros pertinentes publicados en el Boletín Estadístico más reciente.

Asilo

64. Desde la presentación del undécimo informe, el Reino Unido ha completado su examen de los procedimientos para la concesión de asilo. El número de solicitantes de asilo ha seguido aumentando, hasta alcanzar las 45.000 personas en 1991. Se adoptaron medidas administrativas para acelerar los trámites y resolver el volumen cada vez mayor de casos atrasados. Una de esas medidas fue la introducción, a partir de noviembre de 1991, de un nuevo sistema para la admisión de las solicitudes, con arreglo al cual las personas que no pueden presentar pruebas documentales de su identidad deben asistir personalmente a una breve entrevista, antes de recibir una carta de reconocimiento de su solicitud impresa de manera que sea imposible su falsificación. Esto tenía la finalidad de limitar las solicitudes múltiples con identidades falsas y los consiguientes fraudes en relación con los subsidios a que tienen derecho los solicitantes de asilo. Desde noviembre, se ha reducido a la mitad el número de nuevas solicitudes y, hasta finales de marzo, se habían formulado unas 3.500 respuestas negativas sobre la base de la no asistencia a la entrevista inicial. Durante el año 1991 se inició un proceso por el que el número de funcionarios que se ocupan de las solicitudes de asilo se multiplicará por cinco, proceso que se completará, según las previsiones, para el final de 1992.

65. El Gobierno anunció también la presentación, en noviembre de 1991, de un proyecto de ley sobre el asilo encaminado a acelerar y simplificar los trámites. Algunas de las principales disposiciones de éste preveían lo siguiente:

- Creación de un procedimiento de apelación para todos los solicitantes de asilo que recibieran una respuesta negativa, independientemente de su situación por lo que respecta a la inmigración;
- Posibilidad de tomar las huellas digitales de todos los solicitantes de asilo con fines de identificación;
- Modificaciones de la legislación sobre vivienda, en virtud de las cuales la obligación de proveer de vivienda a los solicitantes de asilo se consideraría temporal, en espera de que se diera respuesta a su solicitud;

- Posibilidad de imponer la aceptación de visados de tránsito a las personas que, según sus declaraciones, desearan atravesar el Reino Unido para dirigirse a otro lugar de destino.

66. No hubo tiempo para que el Parlamento aprobara el proyecto de ley antes de las elecciones generales celebradas en abril de 1992. El Gobierno tiene intención de presentarlo de nuevo más adelante en 1992.

Artículo 5

Empleo

67. Aunque, según la Ley sobre relaciones raciales de 1976, es ilícita en general la discriminación en materia de empleo y formación, la ley permite ciertas formas de acción positiva en determinadas circunstancias. Se considera acción positiva una serie de medidas que los empleadores y otras personas pueden adoptar legalmente para estimular y formar a los miembros de un grupo racial subrepresentado, a fin de ayudarlos a superar sus desventajas en la competencia con otros participantes en el mercado de trabajo. Con arreglo al artículo 37 de la Ley, los empleadores y otras personas pueden proporcionar formación a miembros de ciertos grupos raciales que no sean sus empleados, si esos grupos están subrepresentados en determinados tipos de actividad. No se debe garantizar un puesto de trabajo a esas personas al final de su formación. La capacitación debe tener el objeto de ayudar a los miembros del grupo subrepresentado a competir en pie de igualdad con los demás candidatos.

68. Además, el artículo 38 de la Ley permite a los empleadores ofrecer formación a sus empleados pertenecientes a un grupo racial determinado a fin de prepararlos para actividades en las que ese grupo esté subrepresentado. Permite también que los empleadores alienten a los miembros de un determinado grupo racial a aprovechar las oportunidades de realizar un trabajo en el que ese grupo esté subrepresentado. No se debe garantizar a las personas formadas o estimuladas un puesto de trabajo al final de la formación.

69. El Gobierno no recoge información sobre el uso de la acción positiva por los empleadores. No obstante, éste se alienta en la medida de lo posible, siempre de acuerdo con los criterios de la Ley. El Race Relations Employment Advisory Service (Servicio de Asesoramiento en materia de Relaciones Raciales y Empleo), dependiente del Departamento de Trabajo, difunde las disposiciones de la Ley relativas a la acción positiva y alienta a los empleadores a aplicarlas, cuando sea oportuno. El anexo I contiene una nota informativa sobre el Servicio de Asesoramiento en Materia de Relaciones Raciales y Empleo.

70. El Departamento del Empleo elaboró en marzo de 1992 una carpeta de igualdad de oportunidad con un plan en 10 puntos, que contiene un conjunto de instrumentos básicos para el asesoramiento práctico de los empleadores en la manera de ofrecer igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo a miembros de las minorías étnicas, mujeres y personas discapacitadas. Se enviaron ejemplares de la carpeta a 36.500 empleadores de Gran Bretaña con 50 o más empleados. Un ejemplar de ella figura en el anexo K.

Consejos de Capacitación e Iniciativa

71. A partir de abril de 1990, las actividades locales de capacitación e iniciativa financiadas por el Gobierno pasaron a ser responsabilidad de 82 Training and Enterprise Councils (Consejos de Capacitación e Iniciativa) en Inglaterra y Gales y de 22 Local Enterprise Companies (Sociedades Locales de Iniciativa) en Escocia. El Organismo de Capacitación fue absorbido por el Departamento del Empleo, convirtiéndose en la Dirección de Capacitación, Iniciativa y Educación.

72. En el anexo L se expone detalladamente la forma en que los mencionados Consejos desarrollan las actividades de capacitación e iniciativa.

73. Como se indicó en el párrafo 11, la población de minorías étnicas en Gran Bretaña es de 2,7 millones, aproximadamente, o sea el 4,9% de la población total. Más de 1,4 millones de personas de la población de minorías étnicas son de origen o ascendencia asiática (del subcontinente indio). Del resto, algo menos de 500.000, son de origen o ascendencia de las Indias occidentales o de Guyana, y aproximadamente 750.000 personas pertenecen a "otras minorías", chinos, árabes, africanos, de origen mixto y otros. Las más grandes concentraciones regionales de la mayoría de los grupos se encuentran en Londres y en el sudeste, y gran parte del resto de las Midlands, especialmente en las West Midlands. Más de seis de cada diez personas de las Indias occidentales de la población activa y algo más de la mitad de los indios viven en el sudeste, mientras que más del 40% del resto de ambos grupos vive en las West Midlands. En cambio, sólo alrededor del 40% de la población activa procedente del Pakistán y Bangladesh vive en el sudeste. Los dos tercios restantes están repartidos bastante equitativamente entre Yorkshire y Humberside, las West Midlands y el noroeste. En general, la edad de las minorías étnicas es significativamente menor que la de la población blanca. Relativamente pocos han llegado a la edad de la jubilación. Un 70% de la población procedente de las Indias occidentales está en edad de trabajar; entre los blancos, los asiáticos en su totalidad y las "otras minorías" la proporción se acerca más al 60%. Un 20% de la población blanca tiene menos de 16 años de edad. Entre las minorías, esta cifra asciende al 24% en el caso de las personas de las Indias occidentales y Guyana, y al 44% entre las del Pakistán y Bangladesh.

74. Las tasas de actividad económica, es decir, las proporciones de personas que trabajan o buscan trabajo, difieren entre los diversos grupos, especialmente entre los más jóvenes. En general, entre el 75 y el 85% de los hombres de Asia y de las Indias occidentales en edad de trabajar forma parte de la población activa, en comparación con el 89% de los blancos y el 76% de los grupos pertenecientes a "otras minorías". La diferencia es considerablemente mayor entre los hombres más jóvenes. Un 85% de los hombres blancos autóctonos de edad comprendida entre los 16 y los 24 años son económicamente activos, en comparación con poco menos del 70% de los que pertenecen a los grupos de "otras minorías", alrededor de las tres quintas partes de los del Pakistán y Bangladesh y de los indios, y tres cuartas partes de los de las Indias occidentales. Entre los hombres de todos los grupos étnicos de esta edad, casi todos los económicamente inactivos son estudiantes. En cuanto a las mujeres, las tasas de actividad económica son inferiores a las de los hombres para todas las edades y para todos los grupos étnicos, pero las edades correspondientes varían entre los diversos grupos. Entre las mujeres blancas la tasa disminuye del 75% para las de 16 a 24 años al 65% de las del grupo de 44 a 59 años. Esa tendencia se invierte en el caso de las mujeres de las Indias occidentales, ya que la tasa es

significativamente superior para las de 45 a 59 años que para las de 16 a 24 años. Las mujeres del Pakistán y de Bangladesh tienen menos probabilidades de llegar a ser económicamente activas, pues menos de la quinta parte integra la población activa. No hay duda de que factores religiosos y otros factores culturales influyen en esta situación.

75. Se puede obtener una indicación general del progreso de las minorías étnicas en el empleo comparando sus proporciones en los principales grupos de ocupaciones. El Estudio de la Población Activa muestra que en la cúspide de la escala ocupacional, alrededor de un tercio (el 33%) de los hombres blancos en empleo (como empleados o trabajadores por cuenta propia) se encuentran en el grupo de los directivos o desempeñan una profesión liberal, en comparación con el 37% de los hombres asiáticos y el 15% de los de las Indias occidentales. Este grupo comprende las personas que son propietarios y dirigen su propio pequeño comercio. En la mitad de la escala el 29% de los hombres de las Indias occidentales desempeñan un oficio o realizan trabajos manuales similares o son capataces, en comparación con el 25% de los hombres blancos y menos del 20% de los asiáticos. El 40% de los hombres de las Indias occidentales se dedican a otras ocupaciones manuales (incluida la de peón), en comparación con el 45% de los hombres del Pakistán y Bangladesh, el 27% de los hombres blancos y el 26% de los indios que ocupan un empleo.

76. Según estas categorías generales, las diferencias entre los distintos grupos étnicos son menores entre las mujeres que entre los hombres, aunque el nivel de los puestos de trabajo ocupados por mujeres suele ser en general inferior al de los hombres. Las bajas tasas de participación en el mercado de trabajo de las musulmanas impide efectuar comparaciones significativas de los niveles de ocupación de las mujeres del Pakistán o de Bangladesh; las asiáticas se examinan después como un grupo único. Aproximadamente una cuarta parte de las mujeres que ocupan un empleo en cada grupo étnico se encuentran en la cúspide de la escala ocupacional, es decir, en el grupo de directivos y profesionales liberales. En los trabajos de oficina y otras ocupaciones no manuales, hay una proporción ligeramente superior de blancas (40%) que de cada uno de los otros dos grupos (un tercio, aproximadamente). Relativamente pocas mujeres de cualquier grupo étnico desempeñan oficios manuales o funciones de supervisión, aunque el 12% de las asiáticas que ocupan un empleo pertenecen a esta categoría. En otras ocupaciones manuales (no especializadas) aparecen importantes diferencias. El 31% de las blancas empleadas ocupan un puesto de trabajo en ese nivel, en comparación con el 34% de las mujeres de las Indias occidentales pero sólo el 24% de las asiáticas.

77. En todos los grupos étnicos se ha producido un importante crecimiento del trabajo por cuenta propia y de la actividad comercial privada.

78. Las cifras que se citan en los párrafos 73 a 76 se basan en promedios tomados de los resultados de estudios realizados en 1989, 1990 y 1991, que dan una idea más exacta de las características de los grupos étnicos que los datos correspondientes a un solo año.

79. No obstante, se pueden citar las tasas de desempleo del Estudio de la Población Activa correspondientes a un solo año. El estudio de 1991 mostraba que, entre los hombres, las menores tasas de desempleo correspondían a los blancos (el 8%), a los indios (el 12%) y a las "otras minorías" (el 14%), y las más altas a los de las Indias occidentales (el 15%) y a los del Pakistán y Bangladesh (el 25%). Entre las mujeres, las blancas ostentaban la menor tasa de desempleo el (7%). Entre los indios, la tasa correspondiente a las

mujeres era del 11%; entre los originarios de las Indias occidentales, del 12%; y entre las "otras minorías", del 14%, con un 24% correspondiente a las mujeres del Pakistán y Bangladesh.

80. Los resultados del Estudio de la Población Activa correspondiente a 1990 muestran que las tasas de desempleo en los diferentes grupos étnicos fueron por lo general inferiores a las de 1991. Por lo que corresponde a los hombres, éstas variaron del 7% en el grupo de blancos, y el 12% en el grupo de "otras minorías", al 15% en el grupo de población del Pakistán y de Bangladesh; por lo que se refiere a las mujeres, del 6% en el grupo de los blancos y el 9% en el grupo de "otras minorías", al 24% en el caso de las mujeres originarias del Pakistán y de Bangladesh.

Iniciativa en favor de las empresas de las minorías étnicas

81. Si bien el empuje inicial de la Iniciativa antes descrita se centraba en la comunidad afrocaribeña en particular, su alcance se ha ampliado en los últimos años para incluir otros grupos desfavorecidos (por ejemplo, la colectividad de Bangladesh del este de Londres), mediante la financiación de las actividades de agentes de extensión basados en un pequeño número de organismos generales de promoción empresarial. Asimismo se presta apoyo a algunas asociaciones comerciales pertenecientes a minorías étnicas y a organizaciones de capacitación esenciales dirigidas por miembros de minorías étnicas. Además, el gobierno otorga subvenciones a las autoridades locales que necesitan contar con el personal adecuado para prestar asesoramiento comercial a ciertas comunidades de minorías étnicas (véase el párrafo 17: Subvenciones concedidas en virtud del artículo 11 de la Ley de administración local de 1966) y, a partir de abril de 1992, la nueva subvención a las minorías étnicas, otorgada, por conducto de los Consejos de Capacitación e Iniciativa, a proyectos basados en la acción de organizaciones voluntarias, contribuirá también a satisfacer las necesidades adicionales de iniciativa empresarial de las colectividades de minorías étnicas.

82. Con arreglo a la Iniciativa se han organizado tres conferencias, en mayo de 1989, febrero de 1990 y noviembre de 1991. Asistieron a ellas hombres y mujeres de negocios pertenecientes a minorías étnicas, personas clave del sector de los servicios financieros y representantes de iniciativas de desarrollo empresarial propuestas por los sectores público y privado que examinaron principalmente las posibilidades y necesidades de las empresas de minorías étnicas nuevas y en desarrollo. Como consecuencia de la primera conferencia, se creó un pequeño equipo de desarrollo de las empresas de minorías étnicas, compuesto de personas destacadas por distintas instancias y con un período de actuación limitado, para que actuara como catalizador en zonas multirraciales seleccionadas, a fin de ayudar a aumentar el número de contactos y la corriente de negocios entre los empresarios de minorías étnicas y la comunidad en general. El equipo adoptó varias iniciativas en las esferas de la capacitación, el asesoramiento, la financiación y la participación y asociación, trabajando con numerosos organismos y asociaciones de los sectores público, privado y voluntario, en particular con bancos y con los Consejos de Capacitación e Iniciativa. Ha dejado de existir en enero de 1992, y actualmente se está estableciendo un Grupo Consultivo para supervisar los progresos realizados en relación con esas cuestiones en las organizaciones generales y los departamentos gubernamentales.

La administración pública

83. Según la política del Gobierno, todas las personas cualificadas gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo y las posibilidades de carrera en la administración pública, con arreglo a sus méritos e independientemente de toda consideración de raza, sexo o discapacidad física. La Oficina del Gabinete denominada Office of Public Service and Science (Oficina de Servicio Público y Ciencia) es responsable de la elaboración de marcos de política y la supervisión de los progresos en toda la administración; existe una red de funcionarios de igualdad de oportunidades encargados de aplicar y supervisar la política en los departamentos y organismos.

84. Uno de los pilares de la política sobre cuestiones raciales es el Programa de Acción dirigido a lograr la igualdad de oportunidades en la administración pública para las personas pertenecientes a minorías étnicas, que comenzó a aplicarse en mayo de 1990. El Programa se basa en anteriores iniciativas para proporcionar un marco en el que los departamentos y organismos elaboran y supervisan sus propios planes de acción de acuerdo con sus necesidades y circunstancias particulares. La Oficina de Servicio Público y Ciencia proporciona asesoramiento y orientaciones, prepara y difunde normas de buena conducta y vigila los progresos realizados. El Programa incluye también una lista de comprobación en la que figuran las acciones necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo y prácticas adecuadas de contratación y retención, capacitación y desarrollo, supervisión y promoción. Insiste asimismo en la obligatoriedad de la acción necesaria para cumplir la Ley sobre relaciones raciales de 1976 y el código de prácticas sobre la raza y el empleo de la Comisión de Igualdad Racial.

85. El primer informe sobre los progresos realizados con arreglo al Programa de Acción (publicado en 1991) demostró que los departamentos y organismos habían comenzado con buen pie, mejorando sus políticas y procedimientos para asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo y recordando a su personal de todos los niveles sus responsabilidades en este terreno. Demostró también que la representación de las minorías étnicas había aumentado en general y en la mayor parte de las categorías. En 1991, los miembros de minorías étnicas representaban el 4,7% de los funcionarios de la administración, en comparación con un 4,2% en 1989, y el 4,1% de la población activa. Aunque seguían estando subrepresentados en las categorías superiores 1 a 7, debido en parte a diferencias de edad y años de servicios, el porcentaje de funcionarios pertenecientes a minorías étnicas en esas categorías se elevaba al 1,8% en 1991, en comparación con un 1,5% en 1989. En la categoría de oficial ejecutivo, la primera en la que existe subrepresentación, que ha sido objeto de especial atención, en particular mediante actividades de formación con arreglo al criterio de la acción positiva, la representación era del 3,4%, en comparación con un 3,1% en 1989. Entre los nuevos funcionarios de esa categoría y de las categorías superiores, el porcentaje de miembros de minorías étnicas ascendió al 4,7% en 1991, en comparación con un 4,2% en 1990.

86. Se han adoptado y se siguen adoptando toda una gama de iniciativas para asegurar la igualdad de oportunidades de las personas pertenecientes a minorías étnicas en la administración pública, en particular:

- i) Se ha mejorado la supervisión de la contratación, el ascenso y otros procedimientos de personal desde el punto de vista étnico, a

fin de localizar y contribuir a eliminar posibles obstáculos a la igualdad de oportunidades. Se han adoptado medidas para obtener mayor información en este terreno, a fin de aumentar la precisión y la eficacia de la supervisión. El porcentaje del personal no industrial sobre el que se dispone actualmente de datos es del 82%, en comparación con el 75% en 1989;

- ii) Se han introducido nuevas pruebas de selección para asegurar que no exista ningún sesgo por motivos raciales y se vigila su aplicación a fin de evitar toda discriminación contra cualquier grupo racial; se proporcionan a todos los candidatos folletos de instrucciones prácticas sobre las pruebas para reducir al mínimo los efectos de eventuales situaciones desfavorecidas en el pasado;
- iii) Varios departamentos y organismos han organizado actividades de formación previas a la contratación, a fin de contribuir a resolver el problema de la subrepresentación de las minorías étnicas entre los funcionarios de diversas categorías, en particular las de oficial ejecutivo y administrador en formación. De resultados de un estudio experimental coordinado por la Oficina de Servicio Público y Ciencia, se están elaborando directrices que los departamentos y organismos podrán aplicar en sus actividades de formación previa a la contratación de oficiales ejecutivos destinados a personas pertenecientes a minorías étnicas, cuando esto sea admisible con arreglo al artículo 37 de la Ley sobre relaciones raciales de 1976;
- iv) Se está organizando capacitación, con arreglo al artículo 38 de la Ley sobre relaciones raciales, para contribuir a preparar a los miembros de minorías étnicas que ya son funcionarios para tareas en las que esas minorías estén subrepresentadas. La Civil Service College (Escuela de administración pública) imparte a los funcionarios pertenecientes a minorías étnicas cursos de desarrollo de aptitudes de la gestión. La Oficina de Servicio Público y Ciencia ha coordinado proyectos experimentales en departamentos y organismos y preparará y distribuirá directrices y material didáctico a fin de que éstos los utilicen en sus propios planes;
- v) Se han formulado estrategias de formación en materia de igualdad de oportunidades, que se han aplicado en los departamentos y organismos, y se ha incluido capacitación en ese terreno en una amplia variedad de cursos para funcionarios de distintas categorías. La mencionada Oficina ha preparado material didáctico sobre la igualdad de oportunidades, en particular una cinta de vídeo; la Escuela de administración pública capacita a los instructores para utilizar eficazmente ese material;
- vi) Se han establecido y desarrollado redes oficiales de igualdad de oportunidades e instructores en la materia y se han organizado diversas conferencias y seminarios para contribuir a difundir normas de buena conducta;
- vii) Se ha adoptado toda una gama de medidas, y se ha elaborado en particular un conjunto de orientaciones, para ayudar a los departamentos y organismos a mejorar su contacto con las colectividades minoritarias y a atraer a las personas más capacitadas de todos los sectores de la población. Algunas de esas medidas son la preparación de publicidad especialmente dirigida a

esas personas y la mejora del enlace con las escuelas, facultades y organizaciones comunitarias en las zonas con una importante población de minorías étnicas;

- viii) Se han investigado los efectos de las actuales prácticas en materia de empleo en los funcionarios pertenecientes a minorías étnicas. La Oficina de Servicio Público y Ciencia realizará en breve plazo una investigación sobre los procedimientos de ascenso, y varios departamentos han participado en un proyecto para examinar los efectos de los sistemas de evaluación;
- ix) Se han establecido procedimientos para asegurar la tramitación pronta y eficaz de las eventuales denuncias de casos de discriminación y vejaciones;
- x) Se han modificado los sistemas de gestión para que los administradores de línea que ocupan posiciones clave tengan mayor responsabilidad en la aplicación efectiva de las políticas de igualdad de oportunidades;
- xi) Se han utilizado objetivos numéricos (pero no contingentes, que serían ilegales) para centrar la atención en los resultados de las políticas de igualdad de oportunidades.

87. Los departamentos y organismos de la administración pública observan plenamente las disposiciones de la legislación relativa a la equidad en el empleo para los grandes empleadores.

Las fuerzas armadas

88. Las fuerzas armadas son organizaciones plenamente integradas y no discriminatorias. Como empleadores, aplican la igualdad de oportunidades con arreglo a lo dispuesto por la Ley sobre relaciones raciales de 1976 y no toleran ninguna discriminación. El reclutamiento y el ascenso se basan en los méritos, independientemente del origen racial. Cualquier alegación de discriminación racial efectuada por un miembro de las fuerzas armadas se investigará a fondo con arreglo a los procedimientos de reparación de agravios previstos en las leyes disciplinarias de las fuerzas armadas y, si se demuestra su fundamento, se adoptarán medidas contra el culpable.

89. En abril de 1987, el Ministerio de Defensa comenzó a tomar nota del origen étnico de las personas que solicitaban el ingreso en las fuerzas armadas o se incorporaban a éstas. Los resultados de la encuesta durante el primer año demostraron que las minorías étnicas estaban muy subrepresentadas entre las personas que solicitaban el ingreso en las fuerzas armadas y que el porcentaje de aceptación era menor en el caso de esas minorías que en el de los solicitantes blancos. Aunque las minorías étnicas constituían aproximadamente el 5,7% del grupo de edad de 15 a 24 años, sólo representaban el 1,6% de las personas que solicitaban el ingreso en las fuerzas armadas y el 1,1% de las que se incorporaban a ellas.

90. A consecuencia de estas cifras decepcionantes, en 1989, el Ministro de Defensa encargó a consultores independientes que realizaran un estudio para hallar medios de aumentar el reclutamiento de miembros de las minorías étnicas. Entre las propuestas formuladas por los consultores para mejorar la situación figuraban una estrategia de comercialización a largo plazo,

encaminada a crear una actitud más positiva respecto del ejército entre los jóvenes de las minorías étnicas, y una estrategia de comercialización a corto plazo para dirigir más eficazmente las actividades de reclutamiento hacia los miembros de esas minorías interesados en la carrera militar. Las medidas concretas adoptadas son las siguientes:

- a) Aumento de la representación de militares pertenecientes a minorías étnicas en la publicidad del reclutamiento;
- b) Mayor utilización de miembros de las minorías étnicas para el reclutamiento en las zonas con una importante población de esas minorías;
- c) Formación especial del personal de reclutamiento;
- d) Contratación de anuncios en la prensa de las minorías étnicas y las emisoras de radio locales;
- e) Traducción de la publicidad del reclutamiento a los idiomas de las minorías étnicas con objeto de llegar a los padres;
- f) Establecimiento de contactos con las colectividades de minorías étnicas, por ejemplo, mediante exposiciones ante los dirigentes comunitarios, y creación por la Real Armada y la Real Fuerza Aérea de oficinas móviles de información para las zonas con una gran población de minorías étnicas;
- g) Introducción de un curso de desarrollo educacional, organizado conjuntamente por el ejército y una escuela de educación, con destino a los posibles reclutas pertenecientes a minorías étnicas.

91. En mayo de este año, el Ministerio de Defensa anunció que el actual examen del origen étnico de los solicitantes se ampliaría para incluir al personal en servicio activo. Se obtendrá así un análisis del origen étnico de los militares en activo por graduación y arma, que permitirá a las fuerzas armadas vigilar su aplicación de la política de igualdad de oportunidades. Se están ultimando los detalles del plan de vigilancia y aún no se ha fijado la fecha en que se iniciará su aplicación.

Vivienda

Legislación

92. De conformidad con las propuestas de la Comisión de Igualdad Racial y con facultades concedidas al Gobierno en la Housing Act 1988 (Ley de vivienda de 1988) y la Local Government and Housing Act 1989 (Ley de administración local y de vivienda de 1989), la Comisión puede establecer códigos oficiales de conducta en la esfera de la vivienda. Esos códigos, que se admiten como prueba en procesos judiciales, explican el funcionamiento de la Ley sobre relaciones raciales de 1976 en lo tocante a la vivienda y facilitan ejemplos de normas adecuadas para la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en la esfera racial. El primer código de conducta, relativo a las viviendas de alquiler, se publicó en enero de 1991 y el segundo, sobre las viviendas no alquiladas, en marzo de 1992.

93. Durante los dos últimos años la Comisión de Igualdad Racial ha publicado varios informes, siendo de especial importancia los relativos a sus

investigaciones oficiales respecto a las políticas de vivienda del Municipio de la ciudad de Liverpool y del Municipio de Tower Hamlets, en Londres, a raíz de las cuales se enviaron notificaciones oficiales a esos municipios pidiendo la adopción de medidas antidiscriminatorias, así como el informe de su investigación sobre la raza y la vivienda en Glasgow.

94. La Ley de vivienda de 1988 y la Housing (Scotland) Act 1988 (Ley de vivienda (Escocia) de 1988) extendieron a la Corporación de la Vivienda, la Tai Cymru y la Scottish Homes la obligación originalmente asignada a las autoridades locales por la Ley sobre relaciones raciales de 1976 de tratar de eliminar la discriminación racial y fomentar la igualdad de oportunidades. La Corporación de la Vivienda y la Tai Cymru son dos órganos oficiales en Inglaterra y en el país de Gales respectivamente que fomentan, supervisan y financian asociaciones de la vivienda destinadas a proporcionar viviendas a bajo costo a las personas que lo necesitan, y las nuevas obligaciones impuestas reflejan la creciente responsabilidad en el suministro de viviendas que actualmente se espera desempeñe el movimiento de asociaciones de la vivienda.

95. En 1986, la Corporación de la Vivienda adoptó una estrategia quinquenal encaminada a promover la creación de asociaciones de la vivienda por y para los grupos étnicos minoritarios. El programa se completó el pasado año, con el registro de un total de 60 nuevas asociaciones. No obstante, queda mucho por hacer para que éstas alcancen una situación de plena viabilidad financiera. La Corporación publicó recientemente su estrategia actualizada para los próximos cinco años, en un documento titulado "An Independent Future" (Un Futuro Independiente) (véase el anexo F). Para 1996, la Corporación se propone haber invertido 750 millones de libras en asociaciones de la vivienda de la minoría negra y otras minorías étnicas, y se prevé que existirán de 40 a 45 asociaciones plenamente independientes de las subvenciones de apoyo a los ingresos y que las asociaciones de la minoría negra y otras minorías étnicas poseerán y/o administrarán 16.500 hogares. La Corporación sigue promoviendo políticas de vivienda equitativas entre todas esas asociaciones. Cifras recientes indican que el 14% de todos los alquileres de las asociaciones de la vivienda corresponden a familias no blancas.

96. Scottish Homes (Viviendas Escocesas) se estableció en virtud de la Ley de vivienda (Escocia) de 1988. Una de sus funciones es mejorar el suministro, la calidad y las posibilidades de elección de viviendas, la administración de las mismas y el medio ambiente y fomentar y apoyar las asociaciones de viviendas en Escocia. Scottish Homes está preparando actualmente políticas y directrices sobre igualdad racial tanto en relación con sus propias viviendas como con las mencionadas asociaciones.

97. En 1990, Housing for Wales (Viviendas para Gales) y Tai Cymru publicaron un documento titulado Performance Expectations (Resultados que se espera alcanzar), en el que se establecían normas para las asociaciones de la vivienda en Gales. Una de ellas tenía el objeto de asegurar que no exista discriminación por motivos de raza. Desde entonces, se ha investigado si las asociaciones respetan esa norma y se han hecho varias recomendaciones a algunas de ellas para que mejoren su actuación.

Birmingham

98. En el décimo informe periódico se facilitó al Comité información acerca de la situación de la vivienda en Birmingham. A continuación figura una actualización de esa información.

99. La ciudad de Birmingham es la autoridad administradora de viviendas más importante de Inglaterra, con más de 115.000 viviendas de propiedad municipal de un total de más de 390.000. Se estima que 6.000 viviendas de propiedad municipal no reúnen las condiciones de habitabilidad establecidas por la ley y que otras 67.000 necesitan ser objeto de mejoras. En el sector privado, casi 20.000 viviendas no reúnen las condiciones de habitabilidad y 50.000 necesitan ser mejoradas. Entre las viviendas municipales tienen prioridad los 426 edificios de gran altura que adolecen de problemas estructurales, de los cuales 226 necesitan reformas urgentes. Las viviendas de altura media y baja de construcción no tradicional, de las que hay aproximadamente 24.000 en la ciudad, adolecen también de importantes problemas estructurales. En el sector privado, la ciudad concentra los recursos en más de 100.000 viviendas tradicionales anteriores a 1919 que están situadas normalmente en los barrios bajos.

100. Se gastan unos 30 millones de libras anuales en el programa municipal de reforma urbana de las viviendas particulares en los barrios bajos. El programa concentra los recursos en las subvenciones de mejora para las zonas declaradas beneficiarias de la campaña de la vivienda y, en la actualidad, existen 13 de esas zonas que incluyen unas 4.500 viviendas. Los miembros de las minorías étnicas representan el 45%, aproximadamente, de los hogares de esas zonas. En los cuatro últimos años se han aprobado 18 planes de reforma en las zonas beneficiarias de la campaña de la vivienda, con un costo superior a 18 millones de libras destinadas al arreglo de más de 2.300 viviendas. Actualmente se están examinando otros tres planes de reforma cuyo coste se estima en más de 3,5 millones de libras. Aproximadamente el 55% de los cabezas de familia beneficiarios pertenecen a minorías étnicas. Los trabajos se efectúan gratuitamente para los propietarios, y Birmingham recibe del Gobierno una subvención del 75% de los costos.

101. Hay además numerosas asociaciones de la vivienda que actúan en los barrios bajos y están especializadas en proporcionar viviendas de alquiler y para la venta a las personas que las necesitan. Varias de esas asociaciones se concentran especialmente en las minorías étnicas y algunas son dirigidas por miembros de esas minorías. La financiación corre principalmente a cargo del Gobierno en forma de subvenciones a las asociaciones de la vivienda.

102. En 1985 se lanzó en Handsworth una iniciativa de vivienda de "mano de obra local". Varios departamentos de la Administración, el Municipio de la ciudad de Birmingham y una importante empresa de construcción cooperaron en la restauración de 38 casas ruinosas, recurriendo exclusivamente a subcontratistas y mano de obra locales. También se ocuparon aproximadamente 40 puestos locales y se admitieron 24 aprendices de origen afrocaribeño y asiático. La mayoría de los aprendices obtuvieron trabajo en la industria de la construcción al terminar su aprendizaje. Varias empresas locales se beneficiaron también de los subcontratos. El contrato, que terminó en agosto de 1988, se está evaluando actualmente.

Sanidad y servicios sociales personales

Servicios sociales

103. La política gubernamental en este terreno reconoce la necesidad de velar por que los servicios sociales personales sean sensibles a las necesidades particulares de todas las colectividades y respondan a ellas. Con ese objeto, el Departamento de Sanidad financia desde hace varios años la Race Equality Unit (Dependencia de igualdad racial). Esta dependencia, que forma parte del National Institute for Social Work (Instituto Nacional de Asistencia Social), se creó para asesorar a los departamentos de servicios sociales de las administraciones locales en materia de igualdad racial, tanto respecto de su propio personal como de la prestación de servicios. Se han establecido fuertes vínculos de trabajo con 100 departamentos de servicios sociales. Además de varios documentos de gran utilidad, se ha elaborado y distribuido un código de prácticas para los asistentes sociales y los administradores de la asistencia social.

104. En 1988, la Social Services Inspectorate (Inspección de Servicios Sociales) del Departamento elaboró un informe titulado Social Services In a Multi-Racial Society (Los servicios sociales en una sociedad multirracial), en el que se ponían de relieve algunas cuestiones clave surgidas durante un programa de inspecciones. Con la ayuda de seminarios para su personal, la Inspección trata actualmente de lograr que, en toda su labor de inspección y desarrollo, se tengan en cuenta las necesidades de las minorías étnicas.

105. La Children Act 1989 (Ley sobre la infancia de 1989) dispone que los organismos locales responsables del cuidado de los niños han de tener en cuenta la raza, la cultura, la religión y el idioma de éstos.

106. El Departamento de Sanidad ha estado representado en el grupo interministerial establecido para adoptar disposiciones con miras a la llegada prevista de 2.000 refugiados vietnamitas procedentes de Hong Kong, que el Reino Unido ha convenido en recibir. Ha participado también en la elaboración de un manual de orientación para los recién llegados y, cuando es necesario, proporciona asesoramiento sobre las consecuencias de esa llegada para los servicios sociales personales.

107. El Ministerio del Interior ha publicado recientemente un informe del Grupo de Agresiones Raciales sobre la acción positiva que están desarrollando los organismos locales para hacer frente a las agresiones y vejaciones raciales. El Departamento de Sanidad ha estado representado en ese Grupo, que es un comité interministerial de funcionarios. En el mencionado informe se examina la función de varios departamentos de servicios sociales y se señala la existencia de signos alentadores de actividad. Por ejemplo, uno de esos departamentos ha elaborado un código de prácticas sobre racismo. Otro ha iniciado un amplio programa de formación antirracista y ha colaborado en la adopción de medidas para el desalojo de una familia responsable de vejaciones y violencias.

108. El Departamento de Sanidad ha asignado recientemente fondos por valor de 24.000 libras anuales durante tres años al East London Asian Family Counselling (Consejo para las Familias Asiáticas del Este de Londres) (ELAFC). El ELAFC es una organización filantrópica establecida para atender las necesidades de las mujeres asiáticas y de sus familias en situaciones de conflicto y aislamiento debidas a violencias domésticas. Sus objetivos son

proporcionar información, un servicio de remisión a otras instancias, en caso de necesidad, y consejo directo por consejeros calificados.

Sanidad

109. El Gobierno está firmemente decidido a promover la igualdad de acceso a los servicios sanitarios de los miembros de las colectividades de la minoría negra y otras minorías étnicas. También en este caso, los servicios deben ser sensibles a las necesidades de la población y tener en cuenta su idioma y su cultura.

110. La Patient's Charter (Carta de los pacientes) pone de relieve la necesidad de que las autoridades sanitarias intenten conocer las opiniones populares. Para que la población local, incluidas las colectividades de la minoría negra y otras minorías étnicas, pueda tener una intervención eficaz, es necesario un nuevo enfoque. Las consultas deberán asegurar que la información sobre los planes del servicio de sanidad y sobre la salud en general llegue a los usuarios y que los administradores sanitarios tengan en cuenta las opiniones de la población al planificar y supervisar los servicios.

111. El Departamento de Sanidad financia un proyecto ejecutado en el King's Fund Centre con objeto de mejorar los métodos de consulta con las colectividades, a fin de que las autoridades sanitarias tengan en cuenta las necesidades de los miembros de la minoría negra y otras minorías étnicas en ese terreno al elaborar sus planes de compra.

112. El National Health Service (Servicio Nacional de Salud) ha de elaborar códigos de conducta para asegurar que los servicios sean apropiados y accesibles, y el Departamento de Sanidad financia varios proyectos con ese objeto, por ejemplo:

- Un proyecto encaminado a preparar un compendio de normas de buena conducta sobre atención primaria de la salud para las minorías étnicas. Este permitirá a los profesionales y los planificadores de la salud aprender de los éxitos de otros;
- Un proyecto experimental ejecutado en Yorkshire para mejorar el acceso de las mujeres de minorías étnicas a servicios de examen del cuello del útero y las mamas.

113. La posesión de información exacta sobre el estado de salud de la población local y los servicios disponibles es la clave de la planificación y prestación de servicios apropiados. Existen actualmente tres fuentes de información que permitirán a las autoridades sanitarias mantenerse informadas de las necesidades de servicios y de la eficacia con que éstos se prestan:

- Los datos sobre las actividades del servicio de salud incluirán información acerca del origen étnico del paciente;
- En el censo de 1991 figuraba una pregunta sobre el origen étnico;
- Existe un centro de intercambio de información denominado SHARE (Servicios de intercambio sobre salud y raza).

114. El Departamento de Sanidad ha proporcionado recursos para el establecimiento del centro de intercambio de información sobre salud de la

minoría negra y otras minorías étnicas denominado SHARE. Este ayudará a los organismos oficiales y voluntarios a mejorar los servicios, reuniendo y difundiendo información acerca de las organizaciones que actúan en este terreno y acumulando datos demográficos y epidemiológicos. Al informar sobre los acontecimientos que tienen lugar en ese sector, el proyecto aprovechará la experiencia de los proveedores de servicios y estimulará la generalización de las prácticas adecuadas.

115. El Departamento ha financiado la elaboración por organizaciones voluntarias de códigos de conducta en esferas como la salud mental, la atención de la maternidad y el cuidado de los adultos y niños discapacitados. Un ejemplo de especial interés es la labor de Nafsiyat en el norte de Londres. Esta organización, financiada en parte por el Departamento y en parte por las autoridades locales, ejecuta un programa nacional de capacitación en psiquiatría transcultural para el personal de los servicios sanitarios y sociales, además de prestar cotidianamente servicios psicoterapéuticos a personas pertenecientes a las minorías étnicas.

Seguridad social

116. El Departamento de Seguridad Social y sus organismos están decididos a hacer reinar la igualdad racial entre sus usuarios. Esto se ha puesto una vez más de relieve en la Carta de los Usuarios del Benefits Agency's (Organismo de prestaciones), cuyo objetivo es proporcionar "asistencia e información útiles y accesibles" y, al mismo tiempo, "reconocer las necesidades particulares de las personas pertenecientes a minorías étnicas". Se han adoptado medidas para facilitar la utilización de los servicios.

117. El Organismo de prestaciones, que es un organismo ejecutivo del Departamento de Seguridad Social, aplica una política de igualdad de oportunidades. Se está preparando un folleto en el que se indican los derechos y obligaciones de las personas que hacen uso de sus servicios y el tipo de tratamiento que deben esperar de él, así como lo que deben hacer si consideran que son objeto de discriminación. En el folleto se explicarán los procedimientos internos a que pueden recurrir esas personas y se proporcionará el nombre de otras organizaciones a las que pueden pedir ayuda y asesoramiento, como los Race Equality Councils (Consejos de Igualdad Racial).

118. En el folleto se indican también las obligaciones de los usuarios del O Organismo respecto de su personal, señalando que son inaceptables los insultos por motivos raciales y las vejaciones sexuales.

119. El Organismo de prestaciones encargó un estudio de la aplicación de su política de igualdad de oportunidades y, en respuesta a los resultados de éste, ha elaborado un Plan de acción sobre igualdad de oportunidades para 1992-1993. El Plan contiene una sección relativa a las personas que hacen uso de los servicios del Organismo. Incluye también el compromiso de examinar las disposiciones del Organismo en materia de interpretación, en particular la función, el salario y la categoría de los funcionarios de los servicios de interpretación, el suministro de material escrito y la contratación de servicios externos.

120. La Customer Service Branch (Sección de servicios a los usuarios) tiene la función de velar porque éstos gocen de igualdad de oportunidades, para lo cual se pone en contacto con los grupos que los representan. Se invita

también a los profesionales de esos grupos a participar en la formulación de iniciativas sobre igualdad de oportunidades y proporcionar asesoramiento al respecto.

121. En cuanto a las actividades prácticas, el Organismo de prestaciones está ensayando a título experimental, en algunas de sus oficinas, la Language Line, que es un servicio externo de interpretación a distancia disponible en muchos idiomas. Numerosas oficinas cuentan con intérpretes y asesores en materia de prestaciones, que prestan sus servicios a la colectividad multicultural.

122. El servicio telefónico gratuito que proporciona asesoramiento de carácter general sobre las diversas prestaciones disponibles existe ahora en inglés, galés, punjabí, chino y urdú.

123. El Press Publicity and Marketing Service (Servicio de publicidad y comercialización) del Organismo de prestaciones está investigando actualmente las necesidades de información de las minorías étnicas por conducto del Instituto de Estudios sobre Políticas, con miras a elaborar una estrategia de comercialización coherente para ese sector de la sociedad. El folleto FB22, titulado Which Benefit (Qué prestación), que proporciona un panorama general de todas las prestaciones de la seguridad social disponibles, se publica en los que se consideran los principales idiomas de las minorías étnicas en Gran Bretaña: punjabí, hindi, urdú, gujarati, bengalí, chino y turco. La nueva versión actualizada de ese folleto contendrá también secciones en árabe, somalí, vietnamita y griego. En el momento de la redacción del presente informe, se está traduciendo material publicitario sobre las prestaciones de invalidez (DLA/DWA/AA). El Organismo de prestaciones tiene intención de preparar folletos sobre los impuestos municipales en los mencionados idiomas.

Artículo 6

Comisión de Igualdad Racial (CIR)

124. La Parte II del sexto informe periódico contiene información sobre la estructura y las funciones de la Comisión de Igualdad Racial. Se adjuntan ejemplares de las memorias anuales de la Comisión correspondientes a 1990 y 1991 (anexo M), en las que se dan amplios detalles sobre el estatuto jurídico, funciones, número de miembros y procedimientos de la Comisión, así como indicaciones sobre la gama de actividades e iniciativas emprendidas durante esos años.

Asistencia de la Comisión en los procesos promovidos con arreglo a la Ley sobre relaciones raciales de 1976

125. La Ley sobre relaciones raciales faculta a la Comisión para que preste discrecionalmente asistencia a todo demandante real o potencial cuando el asunto plantee una cuestión de principio; cuando, por la complejidad del asunto o por la posición del demandante frente a la otra parte, no quepa esperar que el individuo se ocupe de su caso sin ayuda, o cuando se aplique cualquier otra consideración. No obstante, la Comisión no ocupa una posición especial ante cualquier tribunal de justicia o de arbitraje en relación con cualquier proceso en el que preste asistencia un individuo. En las memorias anuales de la Comisión correspondientes a 1990 y 1991 (anexo M), se dan detalles de casos en los que prestó asistencia durante esos años.

Propuestas de enmienda de la Ley sobre relaciones raciales de 1976

126. La Comisión tiene la obligación legal de mantener en examen el funcionamiento de la Ley de 1976. A raíz de las consultas mencionadas en el octavo informe periódico, la Comisión presentó al Secretario del Interior en junio de 1985 propuestas de enmienda a la Ley. Las propuestas se tomaron en consideración pero no se dio una respuesta oficial a la Comisión porque se consideró que no existían posibilidades realistas de promulgar nueva legislación sobre relaciones raciales. No obstante, se comunicó oficiosamente a la Comisión que se examinarían los fundamentos de las diversas propuestas cuando surgiera una oportunidad de legislar y que, cuando pudieran aducirse argumentos de peso, el Gobierno estaría dispuesto a modificar la legislación. En el párrafo 1 se proporcionan ejemplos de enmiendas introducidas en la Ley desde la presentación del décimo informe periódico.

127. En 1991, se publicó, como documento no oficial, el segundo examen de la Ley sobre relaciones raciales efectuado por la Comisión de Igualdad Racial. La Comisión ha indicado que se propone formular oficialmente recomendaciones al Gobierno en un momento posterior del presente año, y el Gobierno tiene intención de examinarlas cuidadosamente.

Examen de la labor de la Comisión

128. En el undécimo informe periódico se hizo referencia a un examen de la Comisión, terminado por el Ministerio del Interior en 1985. En 1991 se efectuó un nuevo examen, que se centró en la estructura de personal, es decir, en el número, la categoría y la organización de los funcionarios, el mayor desarrollo de las medidas de la producción y los indicadores del rendimiento y la posible aplicación en la Comisión de las iniciativas del Gobierno para el futuro inmediato. En ese detallado informe se formulaban 168 recomendaciones, que se están llevando a la práctica casi en su totalidad.

Tribunales laborales

129. Los tribunales laborales se ocupan de las denuncias de discriminación en el empleo. Toda persona puede presentar denuncias ante un tribunal laboral a más tardar tres meses después de la fecha del acto denunciado. No obstante, el tribunal tiene el poder discrecional de examinar una denuncia presentada fuera de plazo si, en las circunstancias del caso, considera que es justo y equitativo hacerlo.

130. El tribunal, cuando falle a favor del demandante, podrá dictar cualquiera de las siguientes resoluciones que considere justa y equitativa:

- a) Una orden por la que se establezcan los derechos de las partes;
- b) Una orden por la que se exija al demandado que pague una indemnización al demandante;
- c) Una recomendación de que el demandado observe un comportamiento determinado. Si, sin motivo bastante, el demandado no da cumplimiento a la recomendación, el tribunal podrá incrementar la indemnización anteriormente concedida u otorgar indemnización si no lo había hecho. (El monto de la indemnización que puede concederse

a un demandante está sujeto actualmente a un límite total de 10.000 libras.)

131. No ha de abonarse ningún derecho para incoar una acción y no es necesaria asistencia letrada, aunque muchas personas optan por ser representadas por un abogado.

132. La Employment Act 1989 (Ley del empleo de 1989) concedió al Secretario de Estado para el Empleo poderes para elaborar un reglamento que facultara al tribunal en pleno o a su presidente para realizar un examen del caso antes de la vista y exigir un depósito de hasta 150 libras en determinadas circunstancias, como condición para que pueda llevarse adelante la acción o sostenerse la acusación. Es poco probable que el reglamento se termine antes del segundo semestre de 1993.

133. Sólo se recurrirá a este procedimiento cuando se considere que la denuncia tiene escasas posibilidades de prosperar o que es frívola, vejatoria o irrazonable por otros motivos. Las partes perderán el depósito únicamente si la denuncia se desestima en la vista y son condenadas al pago de las costas. En otros términos, sólo perderán el depósito si el tribunal ante el cual tenga lugar la vista considera que la denuncia era efectivamente frívola, vejatoria o irrazonable por otros motivos.

134. Al permitir actuar contra el pequeño número de personas que hacen mal uso de estos tribunales y contra la consiguiente pérdida de tiempo y de dinero, el examen previo a la vista garantizará un mejor funcionamiento del sistema para la mayoría cuyas quejas son genuinas.

135. En el anexo N se incluyen folletos sobre el procedimiento de los tribunales laborales.

Artículo 7

Radios locales

136. El 19 de enero de 1988, el Gobierno anunció sus planes sobre el futuro de la radiodifusión en el Reino Unido. Desde entonces, se han creado en diversos lugares de todo el país emisoras de radio que tienen programas dirigidos específicamente a las colectividades de asiáticos, griegos, irlandeses, afrocaribeños, polacos, vietnamitas y otras minorías. Con arreglo a la Broadcasting Act 1990 (Ley sobre radiodifusión de 1990), el Organismo de radiodifusión es ahora responsable de la concesión de licencias a las emisoras independientes y de su supervisión y desarrollo. Una de las funciones del Organismo es velar porque exista una multiplicidad de servicios locales, que deben responder a una diversidad de gustos e intereses. El Organismo no puede disponer qué tipo de programas transmitirá una emisora, ya que esa decisión corresponde a los propios solicitantes, pero, al seleccionar a los concesionarios, debe tomar en consideración la medida en que la solicitud cuente con el apoyo de la población local. También debe tener en cuenta hasta qué punto responderá la emisora propuesta a los gustos e intereses de las personas residentes en la zona de difusión y ampliará la gama de programas ya transmitidos por las emisoras locales. Estas disposiciones deberían permitir que los grupos comunitarios presenten solicitudes más fundamentadas que otras personas que quizá deseen duplicar programas ya existentes y, por lo tanto, deberían facilitar la obtención de licencias por las minorías étnicas que deseen poseer sus propias emisoras.

137. Otra disposición de la Ley sobre radiodifusión de 1990, que ha sido de especial utilidad para los grupos turcos y asiáticos, permite hacer funcionar emisoras radiofónicas durante unos días o unas semanas. Los grupos pueden obtener así valiosa experiencia práctica y al mismo tiempo ofrecer a los oyentes una muestra de la programación futura de una posible emisora o la cobertura de un determinado acontecimiento. Un ejemplo de este tipo de concesionarios es Radio Ramadán, que ha funcionado en Bradford durante el período del ayuno islámico.

138. Las solicitudes de sectores del público que desean contar con emisoras que respondan a sus especiales necesidades y de posibles radiodifusores que desean transmitir para esos públicos siguen siendo muy numerosas. El Gobierno está interesado en crear oportunidades para satisfacer esas demandas, gracias al progreso tecnológico y al uso eficiente de los recursos, a fin de proporcionar a los oyentes una selección de programas lo más variada posible.

Educación

139. El Gobierno sigue dispuesto a desempeñar su papel, en el marco del sistema descentralizado de enseñanza del Reino Unido, descrito en informes anteriores, alentando unos servicios educativos que tengan mejor en cuenta la diversidad étnica y cultural. Ha continuado desarrollando la política esbozada en el último informe después de la publicación, en marzo de 1985, del informe del Comité de Investigación sobre la Educación de los Niños pertenecientes a Grupos Étnicos Minoritarios, presidido por Lord Swann.

140. El Gobierno aceptó la conclusión del Comité Swann de que el número de miembros del personal docente que procedía de minorías étnicas era demasiado pequeño. El Gobierno convino también con el Comité en que la principal fuente de personal docente perteneciente a las minorías étnicas deberían ser en el futuro los jóvenes que han concluido sus estudios de enseñanza media o superior en el Reino Unido y obtenido los títulos académicos tradicionales. Para ello, la campaña de publicidad para la contratación de personal docente lanzada en nombre del Departamento de Educación por la Dependencia de Carreras Docentes sigue teniendo en cuenta la conveniencia de contratar maestros pertenecientes a minorías étnicas para formar parte del cuerpo docente. La mencionada Dependencia se ha ocupado de que se incluyan referencias positivas a los maestros pertenecientes a minorías étnicas en su boletín trimestral, que se distribuye gratuitamente a todas las autoridades de educación locales, los funcionarios encargados de la contratación de maestros, las instituciones de formación del profesorado y las escuelas secundarias. Además, ha apoyado actividades específicamente dirigidas a estimular la admisión de alumnos de minorías étnicas y a difundir normas de buena conducta.

141. En septiembre de 1990, el Gobierno introdujo un nuevo procedimiento de acceso a la carrera docente (maestros con licencia especial) para que personas con aptitudes y experiencia adecuadas pero carentes de calificaciones oficiales puedan formarse y trabajar simultáneamente, convirtiéndose en parte del personal docente al término del período de formación. Las nuevas disposiciones se han aprovechado, entre otras cosas, para facilitar la incorporación al cuerpo docente de miembros de las minorías étnicas, especialmente procedentes del extranjero. En septiembre de 1991, el sistema adquirió carácter oficial, de resultados del establecimiento del procedimiento para el personal docente formado en el extranjero, con arreglo

al cual los maestros que posean calificaciones obtenidas fuera del Reino Unido, inclusive los pertenecientes a minorías étnicas (aunque el procedimiento no les está específicamente destinado) pueden someterse a un período de formación y trabajo simultáneos que les permitirá pasar a formar parte del cuerpo docente.

142. Además, el Gobierno ha reconocido que sería oportuno adoptar iniciativas concretas para la formación del profesorado. El Departamento de Educación ha seguido colaborando con una serie de instituciones de formación del profesorado en la creación de un mayor número de cursos capaces de atraer a miembros de minorías étnicas con aptitudes lingüísticas y títulos extranjeros o de enseñanza superior. Existen varios cursos destinados específicamente a candidatos pertenecientes a esas minorías. Además, hay toda una serie de cursos innovadores (licenciaturas en educación de dos años y certificados de educación para posgraduados a tiempo parcial), cuya finalidad es atraer a personas de formación diversa hacia la carrera docente. El aumento de estos cursos innovadores y el estímulo de la perspectiva multicultural en los cursos tradicionales de capacitación del personal docente demuestran que existe una voluntad de conseguir que el cuerpo docente sea más consciente de la diversidad étnica existente en las escuelas del Reino Unido y en la sociedad británica en general y la refleje.

143. Los cursos de acceso son importantes para las personas que abandonaron prematuramente su educación. Existen unos 40 cursos de ese tipo, cuyo objeto es atraer especialmente hacia la carrera docente, y algunos de ellos están destinados concretamente a las minorías étnicas o se ocupan de temas que resultan atractivos para los miembros de éstas. Además, varias instituciones de formación del profesorado han organizado cursos de iniciación docente con objeto de proporcionar información sobre la enseñanza a miembros de las minorías étnicas.

144. En colaboración con la Comisión de Igualdad Racial, el Departamento ha organizado conferencias para ayudar a las autoridades locales de educación a obtener datos anuales sobre el origen étnico de sus maestros. Esos datos permitirán comprobar la eficacia de las políticas encaminadas a aumentar el número de maestros pertenecientes a minorías étnicas. En un primer momento, las respuestas fueron desalentadoras debido, en parte, a problemas iniciales con los ordenadores y los programas pero también a que algunos maestros se resistían a proporcionar la información. El Departamento financia actualmente una investigación sobre la posibilidad de realizar exámenes del cuerpo docente de las autoridades locales, que incluirían la averiguación del origen étnico de los maestros.

145. El Gobierno continúa fomentando y apoyando la formación del profesorado de las escuelas de manera que se acreciente su conciencia de la diversidad étnica mediante el plan de becas de formación de las autoridades locales de educación. La formación relativa a "la enseñanza y los planes de estudio en una sociedad pluriétnica" fue de nuevo considerada cuestión prioritaria nacional en 1988-1989. Con arreglo al plan nacional de créditos, se asignó aproximadamente 1 millón de libras a esta esfera, al tiempo que las autoridades locales de educación destinaban a la misma fondos adicionales con cargo a sus subvenciones para formación local prioritaria y otras fuentes. En el ejercicio de 1988 se incluyó una esfera prioritaria análoga de ámbito nacional relativa al sector de la enseñanza superior no universitaria que, según las previsiones, recibirá en 1990-1991 fondos cifrados en 892.000 libras. En 1989-1990 el apoyo a la formación del profesorado de las

escuelas en esta esfera fue incluido en la cuestión prioritaria nacional "Formación en lo Tocante al Plan Nacional de Estudios: Contenido".

146. En julio de 1986 el Gobierno anunció que había aceptado las recomendaciones del Grupo de Trabajo encargado de estudiar las cuestiones relacionadas con la reunión de datos estadísticos de base étnica sobre los alumnos de las escuelas. Se pide a todas las autoridades locales de educación y a todos los colegios subvencionados que proporcionen datos globales y anónimos que indiquen el origen étnico, la lengua materna y la religión de los alumnos. Dicha información es facilitada, con carácter voluntario, por los padres y los alumnos, y se garantiza su carácter reservado. En el año académico 1987-1988 se inició la aplicación de proyectos experimentales en cuatro distritos: -Berkshire, Bradford, Cleveland y Wolverhampton-, y los primeros datos nacionales recibidos versan sobre las admisiones en los centros escolares durante el curso académico de 1990-1991.

147. A partir del comienzo del curso en otoño de 1990 se está recogiendo, con carácter voluntario, información sobre el origen étnico de los estudiantes domiciliados en el Reino Unido que solicitan el ingreso en instituciones de enseñanza superior al Consejo Central de Admisiones en Universidades y al Sistema Central de Admisiones en Escuelas Politécnicas.

148. En el caso de las universidades, los datos se incorporan a las estadísticas sobre el alumnado que constan en el Registro estadístico de universidades. Los detalles sobre el origen étnico de los estudiantes residentes en el Reino Unido que asisten a las universidades del país se introducen en el registro bajo las siguientes categorías: blanco, negro, indio, pakistaní, de Bangladesh, chino, otro, desconocido.

149. El Registro estadístico de la enseñanza superior no universitaria ha recogido también datos sobre el origen étnico de los alumnos de enseñanza superior universitaria y no universitaria que ingresaron en los institutos politécnicos y facultades en 1990, pero utilizando las mismas categorías que la Oficina de Población y Censos, que distingue entre negro caribeño, negro africano y negro de otro origen.

150. Las estadísticas elaboradas a partir de los datos recogidos aún no se han publicado, pero se espera que resulten útiles para la planificación anticipada y para hacer conscientes a las autoridades de los problemas y cuestiones que requieran mayor investigación.

151. El Gobierno comparte la preocupación expresada por el Comité Swann y por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en su examen del noveno informe periódico del Gobierno, ante la insuficiencia de los resultados académicos de determinados grupos étnicos minoritarios. Un objetivo fundamental de la Education Reform Act 1988 (Ley de reforma de la educación de 1988) es elevar el nivel de todos los alumnos. La aplicación del Plan Nacional de Estudios y de las disposiciones para la supervisión de los progresos y el rendimiento de los alumnos, tanto mediante la evaluación continua de su trabajo en las aulas por los maestros como mediante exámenes obligatorios a las edades de 7, 11, 14 y 16 años, sentará las bases de una mejora.

152. Los primeros exámenes nacionales de inglés, matemáticas y ciencias organizados en 1991 para los alumnos de siete años de edad proporcionaron a

los maestros un ejemplo de los niveles requeridos por el Plan Nacional de Estudios. La Real Inspección de la Enseñanza Primaria informa de que ello ha tenido el efecto positivo de aumentar las expectativas de los maestros respecto de los alumnos en general.

153. La diversidad étnica, cultural y lingüística de la población escolar y de la sociedad en general sigue teniéndose en cuenta en la preparación de los exámenes nacionales para los alumnos de 7, 11 y 14 años. El mandato del National Curriculum Council (Consejo del Plan Nacional de Estudios), que mantiene en examen el marco de objetivos de conocimientos y programas de estudio, y al School Examinations and Assessment Council (Consejo de evaluación y exámenes escolares), que supervisa la elaboración de los exámenes nacionales, requiere que éstos tengan en cuenta, en el ejercicio de sus funciones, la diversidad étnica y cultural de la sociedad británica y la importancia de que se fomente la igualdad de oportunidades para todos los alumnos, independientemente de su origen étnico y de su sexo.

154. La Ley de reforma educativa de 1988 dispone que el Plan Nacional de Estudios incluya un idioma extranjero moderno para los alumnos de 11 a 16 años de edad. La Orden por la que se establecen los objetivos del Plan Nacional de Estudios en cuanto a conocimientos entrará en vigor a partir del 1º de agosto de 1992 para los alumnos de siete años y se aplicará plenamente a todos los alumnos de 7 a 11 años en otoño de 1996.

155. Los colegios tienen la obligación de enseñar por lo menos uno de los idiomas oficiales de la Comunidad Europea y pueden impartir, además, cursos de árabe, bengalí, gujarati, hindi, japonés, chino mandarín o cantonés, hebreo moderno, punjabí, ruso, turco o urdú. Los alumnos no están obligados a estudiar un idioma de la CEE antes de estudiar uno que no pertenezca a un país de la Comunidad. Los que pertenecen a minorías étnicas pueden elegir su lengua materna, si el colegio tiene la posibilidad de enseñarla como materia básica, con preferencia al idioma de la CEE ofrecido. Una vez que han cumplido lo dispuesto por el Plan Nacional de Estudios, los colegios pueden ofrecer también cualquier otro idioma.

156. En 1991-1992, el Gobierno del Reino Unido proporcionó fondos para la diversificación del primer idioma extranjero enseñado en las escuelas. Se invitó a las autoridades locales de educación a presentar propuestas para obtener subvenciones con destino a planes para diversificar el primer idioma extranjero ofrecido, en particular sustituyendo el francés por cualquier otro de los idiomas enumerados en la Orden. Sesenta autoridades solicitaron y recibieron financiación gubernamental con ese objeto. Se asignaron fondos para cubrir un nivel de gasto de 1,49 millones de libras, y las autoridades locales de educación adoptaron planes para enseñar como primer idioma el alemán, el italiano, el español, el turco, el gujarati, el bengalí, el chino, el griego, el ruso, el holandés, el urdú y el punjabí. En 1992-1993 se ha alentado a esas autoridades a seguir prestando atención a esa cuestión.

157. Las Ordenes que determinarán los conocimientos de arte y música exigidos por el Plan Nacional de Estudios entrarán en vigor en agosto de 1992. En ambas materias, el Plan tiene en cuenta diversas tradiciones étnicas y culturales. En música, por ejemplo, se exigirá a los alumnos que demuestren su conocimiento de la evolución histórica de la música y su comprensión de toda una gama de tradiciones musicales pertenecientes a diversos períodos y culturas. Análogamente, en arte, se pedirá a los alumnos que conozcan las características de distintos géneros artísticos, perteneciente a diferentes períodos, culturas y tradiciones.

158. Además de introducir un Plan Nacional de Estudios para todos los alumnos, la Ley de reforma de la educación de 1988 contiene también nuevas disposiciones sobre la enseñanza de la religión y el culto colectivo en las escuelas. Estas tienen en cuenta la creciente diversidad de las convicciones religiosas de la población escolar y reconocen que debe haber mayor comprensión y tolerancia de las demás religiones y culturas existentes en el mundo.

159. La Ley vela porque la religión cristiana ocupe el lugar que le corresponde, sin dejar de tomar en consideración las necesidades y aspiraciones de los alumnos que profesan otras creencias. El contenido exacto de la enseñanza religiosa y el culto se determina localmente. No obstante, la Ley dispone que todos los programas de estudios religiosos adoptados a nivel local deben reflejar el hecho de que las tradiciones religiosas de Gran Bretaña son esencialmente cristianas, sin dejar de tener en cuenta la enseñanza y la práctica de las demás religiones principales del país. En los colegios no patrocinados por iglesias, el culto colectivo deberá ser total o principalmente de inspiración cristiana, aunque se permite a los directores responder con considerable flexibilidad a las necesidades de los alumnos de otros credos.

160. Si lo desean, los padres pueden decidir que sus hijos no asistan a los cursos de religión y al culto ofrecido por el colegio y, en ese caso, podrán adoptarse disposiciones para que esos alumnos reciban otra enseñanza religiosa o asistan a otro culto, de acuerdo con sus propias tradiciones.

161. El Gobierno concede importancia a la satisfacción de las necesidades educativas particulares de los alumnos pertenecientes a minorías étnicas, a fin de que éstos tengan las mismas oportunidades que los demás para aprovechar lo que ofrece la escuela. A este respecto, se sigue concediendo el máximo grado de prioridad a la cuestión de dar a todos los niños cuya lengua materna no sea el inglés, un buen dominio de ese idioma, sin el cual no podrán participar en igualdad de condiciones en la escuela ni en la sociedad. El Gobierno continúa proporcionando importantes fondos por medio de subvenciones concedidas en virtud del artículo 11 de la Ley de administración local de 1966, para apoyar la enseñanza del inglés como segundo idioma en las escuelas y universidades. La Inspección Nacional de Centros Escolares continúa promoviendo y difundiendo la normativa aplicable en esta esfera.

162. El Gobierno reconoce que el desarrollo cognoscitivo y educativo de los alumnos cuya lengua materna no es el inglés puede ser favorecido considerablemente por el apoyo a la lengua materna en los primeros años de la enseñanza primaria. Continúa apoyando la contratación de maestros y ayudantes de clases bilingües mediante subvenciones concedidas en virtud del artículo 11.

163. La mayor parte de los puestos docentes creados con arreglo al artículo 11 incluyen un elemento de capacitación y desarrollo en el empleo y la transmisión de aptitudes y conocimientos a los colegas que ocupan puestos de tipo tradicional.

164. El proyecto Partnership Teaching (Enseñanza en asociación), financiado por el Departamento de Educación, alentó a los especialistas en la enseñanza de apoyo del idioma inglés y a los maestros tradicionales encargados de clases o de la enseñanza de determinadas materias a colaborar para determinar

las necesidades de aprendizaje lingüístico de los diversos alumnos y contribuir a satisfacerlas. El proyecto elaboró materiales para la formación de los maestros en el empleo, que se publicaron en 1991.

165. El Gobierno ha continuado velando por que la enseñanza proporcionada en la escuela tenga en cuenta la diversidad étnica y cultura del Reino Unido. Mediante el plan de subvenciones a la educación, ha seguido financiando proyectos experimentales destinados a satisfacer las necesidades educativas en una sociedad pluriétnica. En el actual ejercicio financiero (1992-1993) siguen recibiendo apoyo unos 20 proyectos aproximadamente, con un costo de 1,04 millones de libras. Las actividades subvencionadas son, entre otras, la creación de centros de material didáctico, la elaboración del plan de estudios, la preparación de material didáctico y la formación del profesorado en el empleo. El plan de subvenciones a la educación se ha aplicado en tres fases distintas: 1985-1986, 1986-1987 y 1988-1989. Los proyectos se financian durante un período determinado, normalmente tres a cinco años; por consiguiente, en la actualidad ha cesado la financiación para la mayoría de los proyectos aprobados durante las primeras fases.

166. En el sistema de educación superior no universitaria, la Dependencia de Educación Superior, financiada por el Gobierno, después de publicar una serie de materiales didácticos destinados a la preparación del personal docente, a fin de que éste pueda hacer frente con más eficacia a la diversidad étnica, proporciona orientación y apoyo continuos a las autoridades locales de educación y a los establecimientos de enseñanza superior en la planificación, organización y ejecución de los programas de desarrollo de su personal. La Dependencia ha proseguido su programa de investigación sobre la educación multicultural y, en 1991, publicó su informe relativo a un proyecto de educación multicultural en zonas con bajos porcentajes de minorías étnicas. Se ha trabajado también en la orientación del personal de los establecimientos de enseñanza superior para que puedan promover la participación y facilitar el avance en los estudios de los estudiantes procedentes de sectores tradicionalmente subrepresentados en este tipo de educación.

167. Los cursos de acceso desempeñan un papel cada vez más importante en la incorporación a la enseñanza superior de adultos miembros de las minorías étnicas que no poseen los títulos normalmente exigidos para el ingreso pero tienen capacidad y experiencia suficientes. A raíz de la publicación del Libro Blanco titulado Higher Education: Meeting the Challenge (Educación superior: Responder al desafío), el Gobierno ha apoyado el establecimiento de un marco nacional para el reconocimiento de los cursos de acceso. Esto ha dado nuevo ímpetu a la creación de esos cursos y a la admisión de sus alumnos en la enseñanza superior. Según datos recientes, parece que existen en la actualidad casi 1.000 cursos de acceso que están incluidos en el marco nacional de reconocimiento o lo estarán pronto. Varios de ellos están específicamente dirigidos a los estudiantes pertenecientes a minorías étnicas.

168. En 1980, se promulgó legislación con arreglo a la cual los padres tienen derecho a expresar sus preferencias en cuanto a la escuela a que asisten sus hijos y esas preferencias deben atenderse a menos que se den determinadas circunstancias (que el colegio esté lleno, que se trate de un colegio selectivo y el niño no alcance los niveles exigidos o, en el caso de los colegios religiosos, que existan disposiciones especiales para proteger el carácter de éstos). Se prohíbe a las autoridades y a las escuelas aplicar criterios de admisión que impliquen consideraciones raciales. Cuando haya

plazas libres en una escuela, deberán ser asignadas a los padres que la soliciten, aleguen o no razones para ello. La Schools Act 1992 (Ley escolar de 1992) asegurará que los padres sean mejor informados acerca de las escuelas, pero no ha ampliado sus derechos en lo que se refiere a las posibilidades de elección.

169. Los colegios subvencionados son una nueva categoría creada por la Ley de reforma de la educación de 1988. Ya no son financiados por las autoridades locales de educación sino que reciben los fondos del Secretario de Estado. Están dirigidos por sus órganos de administración, integrados por padres, maestros y personas de la comunidad a la que sirven. Son responsables de la gestión de sus asuntos en todos los aspectos, en particular de las decisiones sobre utilización de los fondos y contratación de personal. No obstante, hay aspectos que no se modifican cuando los colegios se convierten en colegios subvencionados: la política de admisión del órgano rector debe ser aprobada por el Secretario de Estado. Por otra parte, como los colegios subvencionados son financiados por el Estado, su enseñanza debe ser gratuita.

Anexos^{1/}

- A. Población de Gran Bretaña por grupos étnicos, promedios correspondientes a 1986-1988 y 1988-1990 y nacionalidad por grupos étnicos, promedio correspondiente a 1988-1990.
- B. Población de Gran Bretaña por grupos étnicos, 1981 y promedio correspondiente a 1989-1991.
- C. Población de Gran Bretaña por grupos étnicos y nacionalidad, promedio correspondiente a 1989-1991.
- D. Informe del Grupo Interministerial de Agresiones Raciales - Cómo hacer frente a las vejaciones y agresiones raciales: orientaciones para los organismos oficiales.
- E. Segundo informe del Grupo Interministerial de Agresiones Raciales - Cómo hacer frente a las vejaciones y agresiones raciales: mantener el impulso.
- F. La Corporación de la Vivienda - Un futuro independiente, estrategia de las asociaciones de la vivienda de la minoría negra y otras minorías étnicas para 1992-1996.
- G. Personas consideradas como inmigrantes ilegales, 1989-1991.
- H. Reino Unido: Deportaciones, 1989-1991.
- I. Servicio de Asesoramiento en Materia de Relaciones Raciales y Empleo.
- J. El Servicio del Empleo - Discriminación racial en el empleo.
- K. Departamento del Empleo - Igualdad de Oportunidades - Plan en Diez Puntos para los Empleadores.
- L. Departamento del Empleo: Formación para las Minorías Etnicas.
- M. Memorias anuales de la Comisión de Igualdad Racial, 1990 y 1991.
- N. Procedimiento de los tribunales laborales - Folleto publicado por el Departamento del Empleo.

^{1/} Los miembros del Comité pueden consultar los Anexos D, E, F, K, M y N en los archivos de la Secretaría.

Anexo A

Población 1/ de Gran Bretaña por grupos étnicos, promedios correspondientes a 1986-1988 y 1988-1990

Miles

Grupo étnico	Promedio de 1986-88	Promedio de 1988-90	1988-90: porcentaje de nacidos en el Reino Unido	1988-90: porcentaje con nacionalidad británica
Blancos	51.470	51.689	96	97
Todas las minorías étnicas	2.577	2.624	46	75
de las Indias Occidentales o de Guyana	495	461	53	80
Indio	787	786	39	77
Pakistaní	428	462	49	86
de Bangladesh	108	108	31	60
Chino	125	135	26	65
Africano	112	136	37	52
Arabe	73	64	16	27
Mixto	287	308	77	90
otros	163	163	38	54

1/ Fuente: Labour Force Surveys, 1986-1988 y 1988-1990. Las estimaciones, en particular las referentes a pequeños grupos étnicos, están sujetas a errores de muestreo.

Anexo B

Población 1/ de Gran Bretaña por grupos étnicos, 1981 y promedio correspondiente a 1989-1991

Miles

Grupo étnico	1981	Promedio de 1989-91	1989-91: porcentaje de nacidos en el Reino Unido
Blancos	51.000	51.805	96
Todas las minorías étnicas	2.092	2.682	55
de las Indias Occidentales/de Guyana	538	456	61
Indio	727	793	52
Pakistání/de Bangladesh	336	613	57
Chino	92	137	54
Africano	80	150	38
Arabe	53	67	41
Otros/mixto	277	464	18
Todos los grupos étnicos (incluidos los no mencionados) <u>2/</u>	53.700	54.984	94

1/ Fuente: Labour Force Surveys, 1981 y 1989-1991. Las estimaciones, en particular las referentes a pequeños grupos étnicos, están sujetas a errores de muestreo.

2/ La mayor parte de los cuales se consideran blancos.

Anexo CPoblación 1/ de Gran Bretaña por grupos étnicos y nacionalidad, promedio correspondiente a 1989-1991

Porcentajes

Grupo étnico	Británicos	Otros	Todas las nacionalidades <u>2/</u> (miles = 100%)
Blancos	97	3	51.805
Todas las minorías étnicas	66	33	2.682
de las Indias Occidentales/de Guyana	72	27	456
Indio	66	33	793
Pakistání/de Bangladesh	68	30	613
Chino	60	38	819
Africano	55	45	137
Arabe	45	54	150
Otros/mixto	27	70	67
Todos los grupos étnicos (incluidos los no mencionados) <u>3/</u>	95	4	54.984

1/ Fuente: Labour Force Surveys, 1989-19. Las estimaciones, en particular las referentes a pequeños grupos étnicos, están sujetas a errores de muestreo.

2/ Excluidas las no mencionadas.

3/ La mayor parte de los cuales se consideran blancos.

Personas consideradas como inmigrantes ilegales 1/. Reino Unido 1989-91

	1989	1990	1991	1990			1991				
		(R)	(P)	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre (R)	Primer trimestre (R)	Segundo trimestre (R)	Tercer trimestre (P)	Cuarto trimestre (P)
Acciones incoadas durante el período	2.211	2.311	3.132	520	534	592	665	717	775	772	868
Personas detenidas 2/	927	986	1.281	270	193	204	319	279	309	339	354
Personas puestas en libertad provisional 3/	3.138	3.297	4.413	790	727	796	984	996	1.084	1.111	1.222
Total											
Casos resueltos durante el período	1.820	1.976	2.890	496	477	458	545	574	782	857	677
Personas expulsadas como inmigrantes ilegales	537	362	297	94	118	83	67	66	72	74	85
Personas que abandonaron voluntariamente el país	64	40	31	11	17	10	2	10	7	1	13
Personas autorizadas a permanecer indefinidamente en el país											
Personas autorizadas a permanecer en el país durante un período limitado	126	142	156	35	68	27	12	39	40	36	41
Personas incluidas en otras categorías 4/	420	406	360	116	116	101	73	82	92	89	97
Total	2.967	2.926	3.734	752	796	679	699	771	993	1.957	913

1/ Incluye a las personas consideradas como inmigrantes ilegales de acuerdo con la definición que figura en el párrafo 1) del artículo 33 de la Ley de inmigración de 1971, a las que se entregaron las correspondientes notificaciones.

2/ Incluye a todas las personas detenidas en cualquier momento durante el período. Entran dentro de esta categoría los casos de doble detención, es decir, aquéllos en que la persona habría permanecido detenida incluso si se hubiera dejado sin efecto la Orden de Detención, bien en virtud de un auto de prisión o de resultados de una sentencia judicial.

3/ No incluye a las personas detenidas durante el trimestre.

4/ Se incluye aquí a los prófugos, las personas deportadas (incluidas aquellas que habían rebasado la estancia autorizada) y los marineros desertores.

Anexo H

Deportaciones 1/Reino Unido, 1989-91

Número de personas

[illegible]

Deportaciones 1/. Reino Unido, 1989-91 (continuación)										Número de personas					
	1989	1990	1991	1990				1991							
				Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre (R)	Segundo trimestre (R)	Tercer trimestre	Cuarto trimestre				
Por recomendación judicial 5/															
Recomendaciones judiciales formuladas	678	519	404	178	106	107	128	98	90	112	104				
Recursos admitidos 6/	2	7	6	-	1	5	1	4	1	1	-				
Decisiones de no deportar	34	19	8	5	3	4	7	3	1	2	2				
Salidas voluntarias del país	5	2	1	1	-	-	1	-	-	-	1				
Ordenes de deportación emitidas	627	564	343	175	162	141	86	93	93	86	71				
Ordenes de restricción ejecutadas 3/	16	7	7	3	-	1	3	1	-	4	2				
Expulsiones	396	372	401	95	101	98	78	94	108	104	95				
Ordenes de deportación ejecutadas	348	337	384	89	95	91	62	88	105	100	91				
Salidas vigiladas	39	28	12	3	3	7	15	3	3	2	4				
Expulsiones por los servicios de inmigración 7/	9	7	5	3	3	-	1	3	-	2	-				
Todas las categorías- Total 8/															
Notificaciones de la intención de deportar	3.213	3.001	3.424	754	736	717	794	922	824	824	854				
Recomendaciones formuladas por un tribunal	678	519	404	178	106	107	128	98	90	112	104				
Decisiones de no deportar	200	232	321	44	56	60	72	170	52	62	37				
Salidas voluntarias del país	167	156	171	34	25	52	45	82	37	28	24				
Ordenes de deportación emitidas	1.210	1.083	833	315	284	294	190	209	229	207	188				
Ordenes de detención ejecutadas 3/	1.414	1.294	1.688	360	263	290	381	513	407	368	400				
Ordenes de restricción ejecutadas 3/	853	654	791	199	125	133	197	188	178	196	229				
Expulsiones	2.019	1.786	2.210	485	411	387	503	581	538	559	532				
Ordenes de deportación ejecutadas	652	577	640	162	157	135	123	171	148	171	150				
Salidas vigiladas															
Expulsiones por los servicios de inmigración 7/	1.358	1.202	1.565	320	251	252	379	407	390	386	382				
	9	7	5	3	3	-	1	3	-	2	-				

1/ Con arreglo a lo dispuesto en los párrafos 5) y 6) del artículo 3 de la Ley de inmigración de 1971.

2/ Con arreglo a lo dispuesto en el apartado a) del párrafo 5) del artículo 3 de la Ley de inmigración de 1971.

3/ Con arreglo al párrafo 2 de la lista 3 de la Ley de inmigración de 1971.

4/ Con arreglo al apartado b) del párrafo 5) del artículo 3.

5/ Con arreglo al párrafo 6) del artículo 3.

6/ Recursos de apelación ante los tribunales penales, que no forman parte del procedimiento de recurso de inmigración.

7/ Diferenciada de la deportación de resultados de la condena por un delito.

8/ Incluidas también las medidas de deportación de personas dependientes previstas en el apartado c) del párrafo 5) del artículo 3, que son muy poco frecuentes.

Anexo I

SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE RELACIONES RACIALES Y EMPLEO

El Servicio de Asesoramiento en Materia de Relaciones Raciales y Empleo

Es este un servicio especializado que proporciona el Departamento del Empleo desde 1966. Su principal objetivo es promover las políticas del Gobierno encaminadas a eliminar la discriminación racial en el empleo y a fomentar el trato equitativo y la igualdad de oportunidades. Actúa en todo el país, por conducto de una red de 24 asesores destinados en Londres, Birmingham, Manchester, Leeds y Nottingham, y suministra a los empleadores asesoramiento, ayuda y capacitación en materia de introducción y aplicación de políticas que aseguren la igualdad de oportunidades en el empleo.

El Servicio colabora con los empleadores para mejorar el acceso al empleo y las perspectivas de carrera de todos los grupos raciales. Participa en la introducción y/o el perfeccionamiento de las políticas de igualdad de oportunidades y en el examen y modificación de las políticas y prácticas de contratación y ascenso, ayudando así a los empleadores a hacer el mejor uso posible de todos los participantes en el mercado de trabajo. Proporciona asesoramiento acerca de la Ley sobre relaciones raciales de 1976 y el Código de prácticas de la Comisión de Igualdad Racial. Promueve también el recurso por los empleadores a las disposiciones de la Ley relativas a la acción positiva. Uno de sus actuales objetivos es ayudar a varias grandes empresas a elaborar estrategias de igualdad de oportunidades. Junto con las demás actividades del Servicio, ésta permite comparar y difundir la experiencia sobre los cambios en los procedimientos de gestión del personal que las empresas han considerado útil introducir con ese objeto.

Los asesores también mantienen y amplían sus vínculos de trabajo con las organizaciones competentes en la esfera de las relaciones raciales, en particular con la Comisión de Igualdad Racial, los Consejos de Igualdad Racial y las organizaciones de minorías étnicas.

Anexo J

EL SERVICIO DEL EMPLEO

Discriminación racial en el empleo

1. El Servicio del Empleo se creó en octubre de 1987, reuniendo en una organización única los servicios de colocación, consejo y prestaciones que anteriormente estaban a cargo de Jobcentres (oficinas de colocación) y las Unemployment Benefit Offices (Oficinas encargadas de las prestaciones de desempleo). En abril de 1990, se convirtió en un organismo dependiente del Employment Department Group (Grupo del Departamento del Empleo). El Servicio está encabezado por un director ejecutivo, que depende del Secretario de Estado para el Empleo, a través del Secretario Permanente. Actualmente está integrando a todos los centros de colocación y de prestaciones de desempleo en una única red de oficinas que proporcionan servicios centralizados de colocación, asesoramiento y prestaciones.

2. Una de las dos prioridades del Servicio del Empleo es ayudar a los desempleados a encontrar trabajo (la otra es asegurar el pago pronto y exacto de los prestaciones apropiadas). En particular, el Servicio se ocupa sobre todo de las personas desempleadas durante largo períodos. Centra también sus actividades en otros grupos que se consideran desfavorecidos en el mercado de trabajo, por ejemplo en los grupos étnicos minoritarios. En este apéndice se describen las actividades que pueden presentar interés para esos grupos y se hace también referencia a algunas otras dirigidas especialmente a ayudar a los miembros de minorías étnicas.

Política

3. La política del Servicio del Empleo consiste en prestar sus servicios por igual a todos los que los necesitan, independientemente de toda consideración de sexo, origen étnico o discapacidad.

Sus programas y servicios se organizan de acuerdo con esa política, con el objeto de:

- a) Proporcionar servicios que puedan utilizar todos los que reúnan los requisitos previstos;
- b) Adoptar disposiciones en las esferas en que sean más necesarias.

4. Los programas y servicios son objeto de supervisión desde el punto de vista étnico, cuando ello resulta factible, para averiguar la tasa de participación de las minorías étnicas y para confirmar que todos los grupos étnicos pueden beneficiarse de ellos. En algunos casos (servicios de las oficinas de colocación), esto se hace mediante encuestas; en otros (clubs del empleo, cursos de reincorporación) mediante operaciones periódicas de muestreo.

5. En la División de Colocación del Servicio del Empleo existe una sección de políticas, que es responsable de coordinar las políticas raciales del Servicio, en estrecha vinculación con las demás divisiones, con la Dirección de Capacitación, Iniciativa y Educación y con la Comisión de Igualdad Racial.

Capacitación del personal

6. Los cursos de capacitación básica para el personal sobre el terreno recién contratado incluyen formación en relaciones raciales. Existen también cintas de vídeo y otro tipo de material sobre el tema, concebidos para estimular el debate. La formación abarca la legislación en este terreno y la función del Servicio del Empleo en la prevención de la discriminación, así como la capacitación del personal para reconocer las actividades discriminatorias. Se ha preparado formación para aumentar la conciencia de las cuestiones raciales con destino al personal que trabaja en los Urban Programme Authorities (organismos del Programa Urbano) y sus equivalentes en Escocia y Gales.

Instrucciones

7. El Grupo del Departamento del Empleo publica circulares que contienen orientaciones de carácter general acerca de la legislación sobre relaciones raciales, la política del Grupo en ese terreno y servicios como el Servicio de Asesoramiento en Materia de Relaciones Raciales y Empleo para todo el personal que actúa sobre el terreno. El Servicio del Empleo elabora sus propias instrucciones, que tratan más detenidamente las cuestiones de especial interés para él y proporcionan al personal directrices detalladas en cuanto a procedimiento.

8. En septiembre de 1988, se publicó y se distribuyó a todas las oficinas locales una guía general titulada Dealing with Discrimination (Hacer frente a la discriminación). La Guía, presentada de manera que facilita la consulta, es una recopilación de todas las instrucciones en vigor, completadas con información adicional. Contiene:

- i) Un examen de los procedimientos aplicados, con inclusión de diagramas que indican las medidas que debe adoptar el personal ante posibles casos de discriminación;
- ii) Asesoramiento sobre la manera de reconocer y afrontar la discriminación.
- iii) Información sobre decisiones y casos anteriores de los tribunales laborales.

Actualmente la Guía está siendo revisada y actualizada.

9. El personal de las oficinas de colocación tiene instrucciones de manifestar sus objeciones a los empleadores que intentan aplicar condiciones discriminatorias ilegales en relación con las vacantes. Si el problema no se puede resolver a nivel local, se suspenden los servicios prestados al empleador implicado y se notifica el incidente a la Oficina Central, por conducto de la Oficina Regional. En la mayor parte de los casos, el empleador comunica por escrito a la Oficina Central que retira la condición discriminatoria. Los directores de las oficinas de colocación deben examinar de nuevo esos casos una vez transcurridos tres meses para asegurarse de que el empleador ha cumplido lo prometido. Los casos no resueltos en la Oficina Central se notifican a la Comisión de Igualdad Racial.

10. Cuando un empleador comunica la existencia de una vacante sin imponer restricciones discriminatorias, pero posteriormente se niega a considerar a

un candidato por motivos de raza, el director de la oficina de colocación intentará determinar las razones que tiene para ello y convencerlo de que entreviste al solicitante. Si el empleador se niega, el director le comunicará que:

- a) Se explicará al candidato por qué se le ha negado la entrevista y se lo informará de que tiene derecho a presentar una denuncia;
- b) El Servicio del Empleo se reserva el derecho de notificar el caso a la Comisión de Igualdad Racial;
- c) El Servicio del Empleo no puede seguir ocupándose de la vacante.

11. A los candidatos que son entrevistados por un empleador pero no contratados, supuestamente por motivos raciales, y que desean presentar una denuncia, se los asesora sobre sus derechos y se les entregan los formularios necesarios para incoar una acción ante un tribunal laboral.

Encuestas sobre el uso de las oficinas de colocación por las minorías étnicas

12. Se realizan periódicamente encuestas nacionales sobre el origen étnico de los usuarios de las oficinas de colocación para determinar si éstas atienden las necesidades de las minorías étnicas. Los resultados de la primera encuesta, realizada en marzo de 1986 y basada en la estimación visual del origen étnico, se han publicado en Ethnic Minorities and Jobcentre (Las minorías étnicas y las oficinas de colocación). En octubre de 1987, se realizó una segunda encuesta nacional, basada en la declaración del origen étnico por los propios interesados, cuyos resultados se publicaban en febrero de 1989. En ambas ocasiones, se fijaron carteles en todas las oficinas de colocación participantes para alentar a los usuarios a tomar parte en las encuestas, aclarando sin embargo que no estaban obligados a hacerlo si no lo deseaban. Como complemento de la primera encuesta, se efectuaron entrevistas a fin de matizar las estadísticas mediante opiniones y experiencias de personas de diversos orígenes étnicos que intentaban obtener un puesto de trabajo.

13. Los resultados de las encuestas han permitido conocer mejor las necesidades especiales de los miembros de minorías étnicas que buscan trabajo. Por ejemplo, se han creado en diversos lugares 60 puestos de funcionarios especializados llamados Inner City Officers (oficiales de barrios bajos), a fin de ayudar a las minorías étnicas y, en general, a todos los residentes de esos barrios mediante actividades de extensión.

14. Se ha pedido a los directores de las oficinas de colocación que examinen los resultados de la encuesta correspondientes a sus distritos respectivos para determinar si existen maneras de mejorar sus servicios a las minorías étnicas. Las estadísticas de las diversas zonas se ponen también a disposición de los Consejos de Igualdad Racial cuando éstos lo solicitan.

15. En 1991-1992, el Servicio del Empleo ha iniciado una importante investigación para averiguar hasta qué punto conocen sus servicios y hacen uso de ellos las personas pertenecientes a distintos grupos étnicos. Los resultados de la encuesta, denominada "Encuesta sobre la igualdad de oportunidades en función del origen étnico" estarán disponibles a mediados de 1992.

Respuesta a necesidades especiales

16. Las actividades del Servicio del Empleo pueden adaptarse para satisfacer las necesidades de los miembros de grupos étnicos minoritarios. Por ejemplo, tanto en los cursos de reincorporación como en los clubs del empleo se han adoptado disposiciones especiales, basadas a menudo en la utilización de tutores o dirigentes bilingües, que a veces trabajan fuera del servicio, en los propios barrios.

17. Las Regiones utilizan con frecuencia los Fondos para el desarrollo de programas para ayudar a los miembros de minorías étnicas que buscan trabajo a hacer pleno uso de los servicios de las oficinas de colocación y de prestaciones de desempleo, por ejemplo, para el pago de intérpretes.

18. En noviembre de 1989, se lanzó en 20 zonas, a título experimental, la Job Interview Guarantee (Garantía de entrevista), con objeto de luchar contra la resistencia de los empleadores a contratar a residentes de los barrios bajos con un período de desempleo prolongado, muchos de los cuales tienen un origen étnico minoritario.

Desde esa fecha, la Garantía de entrevista se ha comenzado a aplicar en otras zonas con una proporción elevada de residentes desempleados durante largos períodos.

19. En 1991, el Servicio del Empleo pidió a todas sus oficinas locales que adoptaran planes de acción para combatir la discriminación y estimular la igualdad de oportunidades en materia de contratación y selección en sus distritos.

Numerosos folletos y materiales publicitarios de otro tipo del Servicio se han publicado en idiomas de las minorías étnicas; la situación es objeto de examen constante.

20. Además de sumarse a las actividades a escala nacional que se han descrito, muchas oficinas de colocación han respondido a las necesidades especiales de las poblaciones de minorías étnicas a las que sirven con iniciativas locales encaminadas a mejorar la prestación de servicios. Las iniciativas locales han consistido en:

- a) Usar los idiomas de las minorías étnicas en los carteles indicadores y los anuncios;
- b) Dar facilidades a asesores especializados para que puedan acudir a la oficina;
- c) Hallar maneras de informar a las comunidades de minorías étnicas sobre las vacantes, por ejemplo, mediante actividades de extensión.

Anexo L

DEPARTAMENTO DEL EMPLEO: FORMACION DE LAS MINORIAS ETNICAS

Introducción

1. El Departamento del Empleo está decidido a velar por la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, lo cual se refleja en las metas y objetivos del Grupo. En este anexo se describen algunas de las maneras en que el Departamento lleva a la práctica esa decisión en los servicios que pone a disposición del público.
2. El Departamento se ocupa, por conducto de su Dirección de Capacitación, Iniciativa y Educación, de las cuestiones de formación e iniciativa, en particular de las políticas sobre los Consejos de Capacitación e Iniciativa existentes en Inglaterra y Gales.

CAPACITACION E INICIATIVA

CONSEJOS DE CAPACITACION E INICIATIVA

3. En el Libro Blanco titulado Employment for the 1990's (El empleo durante el decenio de 1990), se estableció un nuevo marco para las actividades de capacitación e iniciativa en Gran Bretaña. El cambio más importante que lleva consigo ese nuevo marco es la creación de Consejos de Capacitación e Iniciativa, dirigidos por los empleadores y, en Escocia, de Scottish Enterprise and Highlands and Island Enterprise (sociedades de iniciativa para Escocia y para las Highlands y las islas escocesas) y de empresas locales de iniciativa.
4. El Secretario de Estado para el Empleo, tiene a su cargo la política sobre capacitación de Gran Bretaña en colaboración con el Secretario de Estado para Escocia, que asume la responsabilidad ministerial del funcionamiento de Scottish Enterprise and Highlands and Island Enterprise. Estos dos organismos son responsables a su vez de la planificación de las actividades de capacitación e iniciativa en Escocia y de las empresas locales que desarrollan esas actividades. Ambos comenzaron a funcionar el 1º de abril de 1991 y todas las empresas locales fueron iniciando su actuación durante ese año.
5. Análogamente, el Secretario de Estado trabaja en colaboración con el Secretario de Estado para Gales, que asume la responsabilidad ministerial del funcionamiento de la Dirección de Capacitación, Iniciativa y Educación y de los Consejos de Capacitación e Iniciativa en el Principado. La red de esos Consejos comenzó a establecerse en abril de 1990 y quedó completa cuando comenzó a funcionar el 82º Consejo en octubre de 1991.
6. La función de los Consejos de Capacitación e Iniciativa ha de considerarse en el contexto de los objetivos generales establecidos por el Gobierno para el sistema de capacitación e iniciativa del país. Esos objetivos se exponen en el mencionado Libro Blanco, según el cual Gran Bretaña necesita:

- i) Una economía basada en una alta productividad y un elevado nivel de conocimientos, que pueda competir con las mejores de Europa;

- ii) Una cultura de la formación, en la que todos tengan la oportunidad de perfeccionarse y mejorar su calidad de vida;
- iii) Una educación orientada al trabajo, de gran calidad y accesible a todos;
- iv) Empleadores que se esfuercen por proporcionar formación de gran calidad que les permita mejorar sus empresas.

Principios rectores

7. Los Consejos de Capacitación e Iniciativa desempeñan una función privilegiada en el logro de esos objetivos. El Libro Blanco contiene también los siguientes principios rectores del funcionamiento de esos Consejos.

- i) La capacitación y la iniciativa sólo tienen sentido si contribuyen al crecimiento económico y a la mejora de la calidad de vida;
- ii) Las decisiones en este terreno deben adoptarse a nivel local;
- iii) Los Consejos de Capacitación e Iniciativa deben estar dirigidos por los empleadores pero interesan a toda la comunidad.

Función de los Consejos de Capacitación e Iniciativa

8. La actuación de los Consejos presenta las siguientes características:

- i) Está orientada al mercado, lo cual asegura que la capacitación se adapte a lo que necesita la economía;
- ii) Tiene objetivos precisos, tendentes a eliminar las barreras entre la educación y la capacitación, asegurando que ambas contribuyan a la creación de riqueza;
- iii) Tiene una función de coordinación, que permite evitar el desperdicio y racionalizar la multiplicidad de iniciativas locales, a fin de que tengan sentido para las comunidades;
- iv) Mejora la calidad de la capacitación, a fin de utilizar en forma más rentable los fondos públicos y privados;
- v) Es un catalizador, que hace surgir a nuevas ideas encaminadas a mejorar la formación y aumentar la productividad de las empresas locales y que proporciona fondos iniciales cuando hay buenas perspectivas de que se beneficie la colectividad;
- vi) Aumenta el interés de particulares y empleadores en ser parte de una cultura de la capacitación en la que puedan florecer las iniciativas comerciales;
- vii) Puede influir en los demás, puesto que es una fuente reconocida de conocimientos y de comprensión de lo que se requiere para hacer prosperar a una colectividad.

LA POLITICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS
CONSEJOS DE CAPACITACION E INICIATIVA

9. A través de su Departamento del Empleo, el Gobierno ha concedido gran importancia a la igualdad de oportunidades de los que participan en sus programas de formación. Con la creación de los Consejos de Capacitación e Iniciativa, las juntas y los directores ejecutivos de éstos han asumido la responsabilidad de seguir resaltando la importancia de la igualdad de oportunidades.

10. En las directrices sobre planificación y estrategia que el Secretario de Estado para el Empleo transmite anualmente a los Consejos se establecen seis prioridades para la acción. Una de ellas es que las personas en situación desfavorecida en el mercado de trabajo deben recibir ayuda que les permita reincorporarse a la vida activa y desarrollar al máximo sus capacidades.

11. En virtud de su Acuerdo de funcionamiento, las juntas de los Consejos están obligadas a mantenerse al corriente de las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y las especiales necesidades de las minorías. Cada Consejo debe enunciar su política de igualdad de oportunidades y las medidas prácticas que tiene intención de adoptar para aplicarla. Debe dejar claro en sus planes empresariales cómo se ocupará de la población de su zona que tenga necesidades especiales, en particular de los grupos étnicos minoritarios, las personas incapacitadas, las que se reincorporan al mercado de trabajo y los refugiados. Para ello, los Consejos realizan análisis detallados del mercado de la zona en la que actúan, reuniendo gran cantidad de información procedente de fuentes muy diversas. El análisis permite localizar terrenos en los que el Consejo puede invertir sus recursos o quizá realizar investigaciones más detenidas.

12. La información detallada contenida en el plan de cada Consejo debe comprender:

- Una declaración sobre política de igualdad de oportunidades y pormenores acerca de los métodos que el Consejo tiene intención de utilizar para promover la igualdad de oportunidades en la colectividad local;
- La exposición de los medios que utilizará el Consejo para cumplir sus obligaciones respecto de todos los grupos residentes en su zona, en particular de los que se encuentran en una posición desfavorecida en el mercado de trabajo;
- La descripción de cualquier iniciativa de carácter más general encaminada concretamente a satisfacer necesidades particulares descubiertas mediante el análisis del mercado de trabajo.

13. Algunos ejemplos de la labor que están realizando estos Consejos en materia de igualdad de oportunidades son:

El establecimiento de grupos consultivos integrados por representantes de organizaciones locales, en particular de grupos étnicos minoritarios, grupos femeninos y otras organizaciones voluntarias, que asesoran a las juntas;

El encargo de investigaciones sobre las disposiciones locales en favor de grupos especiales, por ejemplo para la formación en acción positiva,

la satisfacción de las necesidades lingüísticas o el suministro de centros de cuidados infantiles y guarderías;

La garantía de que todos los proveedores de capacitación apliquen políticas de igualdad de oportunidades y de que su personal reciba formación suficiente en ese terreno;

El establecimiento de redes, por ejemplo con la asistencia de la Comisión de Igualdad Racial, para poner en común normas de buena conducta.

CAPACITACION PARA EL EMPLEO

14. Employment Training (Capacitación para el Empleo) es el principal programa financiado por el Gobierno para formar a los adultos desempleados. Se introdujo en septiembre de 1988 para las personas de 18 a 59 años. Proporciona formación flexible adaptada individualmente e incluye experiencia práctica en puestos de trabajo con empleadores.

15. El objeto principal de la Capacitación para el Empleo es ayudar a las personas que permanecen desempleadas durante períodos prolongados, por lo que tienen prioridad para la obtención de los puestos de trabajo de que dispone el Programa las personas de 18 a 24 años de edad que llevan de 6 a 12 meses inscritas en el registro de desempleados. Existen procedimientos en condiciones de favor para determinados grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo. Por ejemplo, en el caso de las personas que se reincorporan al mercado de trabajo o que tienen dificultades lingüísticas y de los cabezas de familias monoparentales, no se exige la inscripción en el registro de desempleo durante seis meses. Se atienden también otras necesidades especiales de capacitación.

CAPACITACION JUVENIL

16. El principal programa del Gobierno para formar a la juventud es Youth Training (Capacitación Juvenil), que nació del Youth Training Scheme (Plan de Capacitación Juvenil) en abril de 1990, cuando se amplió a dos años el período de vigencia de éste. Proporciona formación profesional y capacitación con miras a la obtención de las National Vocational Qualifications (Calificaciones Nacionales de Formación Profesional). Su objeto es capacitar mejor a los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo a fin de responder a la necesidad de mayores conocimientos. Se identifica a los jóvenes en formación que tienen especiales necesidades, a fin de proporcionarles la capacitación que precisan.

17. Capacitación Juvenil está destinado a los jóvenes de 16 a 25 años de edad, pero su grupo de garantía da prioridad a los que tienen de 16 a 18 años. La garantía se ha ampliado para incluir, hasta los 25 años de edad, a las personas que no pudieron hacer uso de estos servicios en su momento debido a discapacidad, mala salud, embarazo, detención o prisión o dificultades lingüísticas o de resultados de una orden de custodia.

CREDITOS DE CAPACITACION

18. Veinte Consejos de Capacitación e Iniciativa están estableciendo planes de créditos de capacitación, en virtud de los cuales todos los jóvenes que abandonan el sistema general de enseñanza en las zonas en que actúan esos

Consejos tienen la posibilidad de seleccionar y adquirir servicios aprobados de capacitación, pertinentes tanto en relación con sus propias perspectivas de carrera como con las oportunidades de empleo en la zona. En las zonas en que se aplica este sistema a título experimental, se han aumentado apreciablemente la información, el asesoramiento y la orientación profesionales, entre otras cosas mediante la creación de puestos adicionales de oficiales de orientación profesional y de enseñanza.

FINANCIACION EN FUNCION DE LOS RESULTADOS

19. La Performance Related Funding (Financiación en función de los resultados) se introdujo en 1990-1991 para los Consejos de Capacitación e Iniciativa, con fondos equivalentes al 2% de sus presupuestos. Se trata de un sistema anual de recompensa, con arreglo al cual los Consejos adoptan seis metas independientes. Tres de ellas han de referirse a la iniciación de una capacitación para el empleo o una capacitación juvenil por personas inválidas o pertenecientes a minorías étnicas y a la acción en determinadas zonas geográficas, por ejemplo, en barrios bajos.

20. En 1991-1992, se aplicó el mismo sistema, con la diferencia de que la medida relativa a las minorías étnicas se convirtió en una medida de producto, para insistir en la necesidad de realizar la capacitación con éxito y no limitarse a acumular cifras. En 1992-1993, la medida se modificó ligeramente con objeto de dedicar mayor atención a los grupos que tienen necesidades especiales. La medida relativa a las minorías étnicas vale en la actualidad un punto completo, mientras que anteriormente sólo se le concedía medio punto.

ACCION EMPLEO

21. Employment Action (Acción Empleo) se creó en octubre de 1991. Su principal función es proporcionar a los desempleados trabajo temporal para que conserven las aptitudes que poseen y ayudarlos en la búsqueda de un puesto de trabajo. Ofrece también capacitación adicional para el desarrollo de los conocimientos necesarios para trabajar y el dominio de las técnicas básicas de búsqueda de trabajo. Consigue así, además, que las aptitudes y esfuerzos de los participantes se aprovechen en un trabajo útil para la zona en que residen.

ASISTENCIA LINGÜISTICA

22. Un importante obstáculo a la participación en el mercado de trabajo de las personas que tienen otra lengua materna puede ser la falta de dominio del inglés. Las personas que necesitan apoyo lingüístico y que reúnen los demás requisitos para acogerse a Acción Empleo pueden obtener la capacitación necesaria sin haber estado inscritas en el registro de desempleados durante seis meses. Este tipo de formación se denomina generalmente English for Speakers of Other Languages (Inglés para personas de otros idiomas). Varios Consejos de Capacitación e Iniciativa están ejecutando proyectos de desarrollo para elaborar de material con ese objeto o para vincular la formación lingüística con una determinada formación profesional.

FORMACION EN ACCION POSITIVA CON ARREGLO AL ARTICULO 37 DE LA LEY SOBRE RELACIONES RACIALES

23. La expresión Positive Action (acción positiva) hace referencia a una serie de medidas que los empleadores u otros particulares u órganos pueden

adoptar legalmente, con arreglo a lo dispuesto en la Ley sobre relaciones raciales de 1976, para ayudar a personas pertenecientes a minorías étnicas a competir en pie de igualdad con el resto de la fuerza de trabajo. La finalidad de la acción positiva no es eliminar la competencia por los puestos de trabajo sino lograr que esa competencia sea equitativa, por lo que no se puede considerar discriminación inversa o positiva. En general, es ilegal la discriminación por motivos raciales en la selección y el ascenso.

24. En términos generales, la acción positiva consiste en alentar a personas pertenecientes a grupos raciales subrepresentados a solicitar puestos de trabajo o capacitación que las prepare para esos puestos y en ofrecer esa formación sólo para esos grupos. La legislación permite también que se prepare capacitación destinada a satisfacer las necesidades especiales de determinados grupos raciales. Los Consejos de Capacitación e Iniciativa están autorizados a organizar actividades de formación en el marco de la acción positiva cuando lo exige la situación local. Esa formación es una manera de apoyar a las mujeres de minorías étnicas que desean reincorporarse a la vida activa, donde tradicionalmente están subrepresentadas.

SUBVENCIONES PARA MINORIAS ETNICAS - ARTICULO 11 DE LA LOCAL GOVERNMENT ACT 1966 (LEY DE ADMINISTRACION LOCAL DE 1966)

25. El artículo 11 de la Ley de Administración Local de 1966 facultaba al Ministerio del Interior para conceder subvenciones con objeto de sufragar el costo adicional que representan los salarios del personal empleado por las administraciones locales para atender necesidades especiales debidas a problemas lingüísticos o culturales de las personas procedentes del Commonwealth. En octubre de 1990, el Gobierno anunció la adopción de nuevas disposiciones para su funcionamiento más eficaz, en particular la creación de una nueva subvención para las minorías étnicas que las organizaciones del sector voluntario pueden obtener por conducto de los Consejos de Capacitación e Iniciativa. Se considera que esos Consejos se encuentran en una posición ideal para patrocinar y administrar proyectos en colaboración con las organizaciones voluntarias en el terreno de la formación y la iniciativa, y pueden utilizar la nueva subvención con grupos étnicos minoritarios no procedentes del Commonwealth.

LAS MINORIAS ETNICAS Y LA INICIATIVA COMERCIAL

26. A partir de mayo de 1992, la mayor parte de las cuestiones de política sobre empresas e iniciativa comercial pasaron a depender del Departamento de Comercio e Industria. No obstante, los Consejos de Capacitación e Iniciativa siguen encargándose de la prestación de servicios de formación, asesoramiento, consejo e información a todos los que desean iniciar un negocio y a las empresas de pequeño y mediano tamaño ya existentes. Varios Consejos han establecido centros comerciales que se ocupan específicamente de las necesidades de las personas pertenecientes a minorías étnicas. Otros han contratado consejeros comerciales para esas minorías y se dirigen a ellas en su material publicitario que describe los servicios comerciales que prestan. El trabajo por cuenta propia es una manera de ayudar a los desempleados pertenecientes a minorías étnicas a reincorporarse a la vida activa, y los Consejos pueden ofrecer subvenciones a los que desean establecerse por su cuenta.

27. El apoyo del Departamento del Empleo a las empresas de minorías étnicas, por conducto de los Consejos de Capacitación e Iniciativa, se basa en la

asistencia que proporcionó anteriormente en el marco de la Ethnic Minority Business Initiative (Iniciativa sobre las empresas de minorías étnicas) del Ministerio del Interior y del Ethnic Minority Business Development Team (Equipo de desarrollo de las empresas de minorías étnicas) conexo. Esa asistencia consistió en: destinar a un Oficial Ejecutivo Superior del Departamento del Empleo al mencionado Equipo de desarrollo, de septiembre de 1990 a enero de 1992; proporcionar la mitad de la financiación necesaria para la organización de una serie de talleres, a fin de preparar a los directores de bancos para atender con mayor eficacia las necesidades comerciales de los empresarios de minorías étnicas, contribuir al costo de la contratación de un consultor por el Equipo de desarrollo para que elaborara un módulo de capacitación que respondiera a las necesidades de los sectores comerciales de esas minorías. El módulo se preparó de manera que pueda incorporarse a los cursos ya existentes para consejeros comerciales y también puede utilizarlo el personal de los Consejos.

EDUCACION

INICIATIVA SOBRE ENSEÑANZA TECNICA Y FORMACION PROFESIONAL

28. Esta Iniciativa se introdujo para contribuir a crear una fuerza de trabajo más competente, eficaz y emprendedora. Su objeto es preparar a los jóvenes de 14 a 18 años de edad para las exigencias de la vida activa en una sociedad muy tecnológica en rápido cambio. La fase experimental se inició en 1983 y, de resultados de los éxitos alcanzados, se invitó a participar a todas las autoridades locales de educación. En 1987, la Iniciativa se amplió a todos los alumnos de los colegios y escuelas subvencionados de 14 a 18 años de edad.

29. Con objeto de conseguir la igualdad de oportunidades, la Iniciativa se propone:

Aumentar la representación de las minorías étnicas en las estructuras de gestión de los organismos de educación, formación y empleo;

Promover la vigilancia desde el punto de vista étnico;

Informar mejor sobre la naturaleza del plan de estudios multicultural y sobre su contribución al logro de metas convenidas.

LOS PACTOS

30. La Compacts Initiative (Iniciativa de los Pactos) tiene la finalidad de motivar a los estudiantes para que asistan a la escuela, alcancen las metas previstas, prosigan su educación y consigan puestos de trabajo interesantes con formación. Las escuelas, los jóvenes y los empleadores hacen un trato en virtud del cual los jóvenes se esfuerzan por alcanzar objetivos convenidos a nivel local y los empleadores se comprometen a proporcionarles puestos de trabajo con capacitación o formación para obtener un puesto de trabajo, si alcanzan esos objetivos.

31. Tienen derecho a concertar estos Pactos todos los alumnos (de más de 14 años de edad) de todas las escuelas, independientemente de sus capacidades. Quedan incluidos los colegios especiales y los alumnos con necesidades de educación particulares y/o discapacitados. Numerosos Pactos incluyen y ponen en práctica medidas eficaces en ese terreno. El proceso de aprobación necesario para obtener financiación operacional exige un

compromiso claro respecto de la igualdad de oportunidades, y los propios Pactos también deben aplicar esa política. En el Compacts Handbook (Manual de los Pactos), se insiste enérgicamente en la conveniencia de que éstos adopten un código público de normas de buena conducta en esa esfera.

32. La Iniciativa de los Pactos se comenzó a aplicar en los barrios bajos de las ciudades, pero se está ampliando para abarcar todo el país.

OTRAS INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO

33. Una de las principales actividades de todos los buenos empleadores y todos los que participan en la ejecución de programas de formación profesional, enseñanza e iniciativa debe ser velar por la igualdad de oportunidades.

NORMA NACIONAL DE INVERSION EFICAZ EN RECURSOS HUMANOS

34. Existe una nueva iniciativa de mejoramiento comercial, encabezada por los Consejos de Capacitación e Iniciativa, que contribuirá a promover la igualdad de oportunidades. Se denomina Investors in People (Inversores en Recursos Humanos) y se basa en una norma nacional de inversión eficaz en ese terreno. Los empleadores que desean el título de Inversores en recursos humanos deben demostrar, entre otras cosas, que se ocupan de la formación de todos sus empleados, cuando ello es necesario, para alcanzar objetivos comerciales. Deben demostrar también que sus administradores son competentes para desarrollar sus funciones en este terreno. La evaluación estará a cargo de personas calificadas, y las directrices que recibirán esas personas contendrán referencias concretas a la importancia de la igualdad de oportunidades.

PREMIOS NACIONALES DE CAPACITACION

35. Los National Training Awards (Premios Nacionales de Capacitación) se establecieron hace seis años para recompensar a los empleadores que invierten en la formación de su fuerza de trabajo. Existen tres categorías principales: empleadores, proveedores de formación y particulares. En 1991, se presentaron 1.784 candidatos y se concedieron 82 premios empresariales y 17 individuales. En 1992, el Secretario de Estado anunció la creación de dos nuevos premios para recompensar y promover la formación en el empleo de mujeres y de personas pertenecientes a minorías étnicas.

OTRAS ACTIVIDADES

36. El Departamento del Empleo está representado en el Refugee Education, Training and Employment Forum (Foro de la enseñanza, la capacitación y el empleo para los refugiados), en el que se plantean cuestiones de interés sobre el empleo, la educación y la formación de los refugiados y los solicitantes de asilo. Están también representados en esa tribuna el Refugee Council (Consejo de Refugiados), otros departamentos del Gobierno y organismos interesados.

37. El Departamento del Empleo participa también en diversos programas organizados para los barrios bajos por el Departamento de Comercio e Industria y el Departamento del Medio Ambiente, por ejemplo en la Campaña de Acción Urbana y en la de Soluciones para las Ciudades.

Segunda Parte

TERRITORIOS DEPENDIENTES

I. ANGUILA

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. El artículo 13 de la Constitución de 1982, que forma parte del capítulo titulado "Protección de los derechos y las libertades fundamentales", contiene disposiciones que prohíben toda legislación o trato discriminatorios. En consonancia con esas disposiciones constitucionales y con el criterio de todos los sectores de la sociedad, que juzgan aborrecible la discriminación racial, el Gobierno de Anguila está firmemente decidido a impedir que surja en el Territorio ninguna práctica discriminatoria, en cualquier forma que sea. Su determinación de adoptar todas las medidas conducentes a ese fin se puso de manifiesto con ocasión de la aprobación de la Fair Labour Standards Ordinance (Ordenanza sobre normas laborales equitativas) de 1988, al incluirse en ella una disposición (párrafo 2 del artículo 11) que prohíbe a los empleadores despedir a un trabajador por motivos de "raza, color... u... origen nacional...", entre otras.

2. Disposiciones judiciales. Existe un poder judicial independiente. La Constitución garantiza a todos el acceso directo a los tribunales en condiciones de igualdad. A reserva de excepciones limitadas, la Constitución prohíbe toda disposición jurídica que sea discriminatoria por motivos de raza u otros, en sí misma o en sus efectos, y prohíbe asimismo, entre otras cosas, que cualquier persona que actúe en el desempeño de la función pública o en el ejercicio de una autoridad pública incurra en actos de discriminación racial. La violación de cualquiera de esas disposiciones autoriza a recurrir ante los tribunales.

3. Disposiciones administrativas. No existen disposiciones administrativas dirigidas concretamente contra la discriminación racial, porque no se han considerado necesarias. Sin embargo, cabe señalar que:

- a) Anguila tiene una forma avanzada de Gobierno ministerial en el que los miembros de la asamblea legislativa son elegidos por sufragio de los adultos, sin otras limitaciones que las encaminadas a asegurar que los electores sean "residentes de pleno derecho" ("belongers");
- b) Los funcionarios públicos son mayoritariamente locales, y
- c) Las fuerzas de policía también son mayoritariamente locales.

B. Marco jurídico general en el que se define la discriminación racial

4. La "discriminación racial", como tal, no está definida. Sin embargo, el término "discriminatorio" empleado en el artículo 13 de la Constitución (véase el párrafo 1 *supra*) está definido en el párrafo 3) del mismo artículo como aquello que entraña "un trato diferente a personas diferentes atribuible exclusiva o principalmente, a sus características respectivas en materia de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, credo o sexo, en función de lo cual las personas de esas características estén sometidas a impedimentos o restricciones que no se aplican a personas de otras características, o se les concedan privilegios o ventajas no concedidos a esas otras personas".

C. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos
y de las libertades fundamentales

5. El capítulo de la Constitución que trata de la "Protección de los derechos y libertades fundamentales" (véase el párrafo 1 *supra*) se aplica en Anguila a todas las personas.

D. Invocación de las disposiciones de la Convención

6. La Convención en sí no forma parte de la legislación de Anguila y por ello no puede invocarse directamente como fuente de derechos u obligaciones. Sin embargo, en caso de duda, las leyes de Anguila deben interpretarse de conformidad con las obligaciones internacionales, que comprenden las que impone la Convención. No es preciso que la Convención forme parte de la legislación de Anguila, en particular si se tiene en cuenta la compatibilidad de las leyes vigentes con la Convención y la ausencia en la práctica de cualquier discriminación racial que haga necesaria o conveniente la promulgación de nuevas leyes al respecto.

E. Composición demográfica de la población

7. Se estima que la población actual de Anguila es del orden de 7.000 personas. De ellas, aproximadamente 1.000 han nacido en otras zonas del Caribe y unas 3.000 en países no caribeños. Casi todos los nacidos en el Caribe son descendientes de africanos. El resto es en su mayoría de origen caucásico, aun cuando algunas personas nacidas en los Estados Unidos son de ascendencia africana. Cabe señalar que es proporcionalmente grande el número de angileños que residen de forma permanente fuera de Anguila, muchos de ellos en los Estados Unidos, las Islas Vírgenes de los Estados Unidos y San Martín.

F. Inversión y turismo

8. En el comercio participan personas de diferentes razas. La participación de los que no pertenecen a la categoría de residentes de pleno derecho ("belongers") se limita a la inversión de capitales o a actividades mercantiles que requieren conocimientos especiales no disponibles en medida suficiente entre tales residentes. La participación de éstos en las actividades mercantiles está limitada sólo por la falta de formación o de capital. El Gobierno sigue haciendo todo lo posible para la capacitación de los "belongers" y aumentar la disponibilidad de capital. En todo caso, la política oficial tiende a asegurar la mayor participación local posible en los negocios y, en consonancia con esta política, el otorgamiento de permisos de tenencia de tierras o de trabajo en favor de extranjeros está estrictamente limitado.

9. El Gobierno sigue decidido a garantizar que no surja discriminación racial alguna en el desarrollo del sector turístico de Anguila y que ese desarrollo redunde en beneficio de la población autóctona.

G. Educación

10. En Anguila, todas las escuelas, públicas o privadas, están abiertas a todas las razas y en el plan de estudios se hace hincapié en los factores regionales, incluidos los elementos afrocaribeños.

II. BERMUDAS

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. El artículo 12 de la Constitución de 1968, que forma parte del capítulo titulado "Protección de los derechos y las libertades fundamentales de la persona", garantiza la protección contra la discriminación por motivos de raza, entre otros.
2. La Human Rights Act (Ley de derechos humanos) de 1981 contiene disposiciones adicionales a este respecto, que prohíben la discriminación por motivos de raza, entre otros, en esferas como a) el suministro de bienes, instalaciones o servicios, b) la vivienda, c) los contratos, d) los anuncios públicos, e) el empleo, y f) la participación en organizaciones. Además, la ley prohíbe publicar intencionadamente material amenazante, injurioso o insultante que pueda suscitar o fomentar la animadversión contra cualquier sector del público por motivos de color, raza u origen étnico o nacional. La Ley de derechos humanos de 1988 protege ahora contra la discriminación también a las personas discapacitadas, en las esferas en que se aplica la Ley de 1981.
3. El 29 de junio se presentó al Parlamento, como base de debate, un documento en el que se exponían las propuestas del Gobierno encaminadas a enmendar la legislación de derechos humanos para incluir disposiciones adicionales que ampliasen los derechos y las libertades garantizados por la Constitución. Después de conocidas las reacciones del público y de la celebración de un debate parlamentario, el Gobierno se propone impartir instrucciones para la redacción de un proyecto de enmienda de la legislación sobre derechos humanos, que ha de someterse al Parlamento.
4. Disposiciones judiciales. Existe un poder judicial independiente y todas las personas tienen acceso directo a los tribunales en condiciones de igualdad. Con arreglo al artículo 15 de la Constitución, toda persona puede recurrir ante la Corte Suprema cuando estime vulnerados los derechos que la Constitución le garantiza.
5. La Comisión de Derechos Humanos, establecida con arreglo a la Ley de Derechos Humanos de 1981, se encarga de investigar y tratar de solucionar las denuncias por discriminación racial. Los casos no solucionados se pueden remitir al Ministro de Asuntos de la Comunidad para que nombre una Junta Investigadora. El procedimiento permite recurrir a la Corte Suprema contra la decisión de la Junta Investigadora.
6. En los últimos años, el número de denuncias de discriminación racial formuladas ante la Comisión y que a juicio de ésta justificaban una investigación ha sido pequeño y ha ido disminuyendo: ocho en 1987, siete en 1988 y tres en 1989.
7. Disposiciones administrativas. La Comisión de Derechos Humanos está integrada por 12 personas designadas por el Gobernador, quien actúa con el asesoramiento del Primer Ministro, el que a su vez consulta previamente con el Jefe de la Oposición.
8. La Comisión cuenta con los servicios de tres funcionarios a jornada completa y su presupuesto de funcionamiento para 1989/90 fue de 185.000 dólares. Desarrolla actividades de educación del público en las

cuestiones de su competencia: proporciona oradores a las organizaciones interesadas, organiza debates públicos sobre temas de actualidad y transmite un programa radiofónico semanal en el que se reciben llamadas telefónicas de los oyentes que desean participar.

9. En colaboración con Amnistía Internacional y otras organizaciones de la comunidad, la Comisión organiza todos los años programas especiales de conmemoración del Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre).

B. Marco jurídico general en el que se define la discriminación racial

10. La "discriminación racial", como tal, no está definida. No obstante, en el caso, por ejemplo, de la Ley de derechos humanos de 1981, el párrafo 2) del artículo 2 establece lo siguiente:

"A los efectos de la presente Ley se entenderá que una persona discrimina contra otra:

- a) Si la trata de manera menos favorable que aquélla en la que trata o trataría a otras personas en general o rehúsa, u omite deliberadamente, concertar cualquier contrato u otro acuerdo con ella en las mismas condiciones y circunstancias en que lo hace con otras personas en general, o la trata deliberadamente de manera diferente a ella en que trata a otras personas, debido a
 - i) su raza, lugar de origen, color o ascendencia;
 - ...
- b) Si aplica a esa otra persona una condición que aplica o aplicaría por igual a las demás personas en general, pero
 - i) que es una condición tal que la proporción de personas de la misma raza, lugar de origen, color o ascendencia...de esa otra persona que pueden satisfacerla es considerablemente menor que la proporción de personas no pertenecientes a esa categoría que pueden hacerlo;
 - ii) que no pueda demostrar que se justifique con independencia de la raza, el lugar de origen, el color, la ascendencia...de la persona a la que se aplica, y
 - iii) que vaya en detrimento de esa otra persona debido a que no puede satisfacerla."

C. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales

11. El capítulo de la Constitución que trata de la "Protección de los derechos y libertades fundamentales de la persona" (véase el párrafo 1 *supra*) y las disposiciones de la Ley de derechos humanos de 1981 relativas a la discriminación racial se aplican a todas las personas en las Bermudas.

D. Invocación de las disposiciones de la Convención

12. La Convención en sí no forma parte de la legislación de las Bermudas, y en consecuencia no puede invocarse directamente como fuente de derechos u obligaciones. Sin embargo, al interpretar las leyes locales, los tribunales deben tener en cuenta, en caso de duda, las obligaciones internacionales pertinentes, incluidas las de la Convención.

E. Composición demográfica de la población

13. La población ascendía en 1987 a aproximadamente 58.000 habitantes. Desde el punto de vista racial está compuesta por alrededor del 60% de negros y el 40% de blancos. Están representados en las Bermudas muchos grupos minoritarios, de los cuales el mayor y el más arraigado es el formado por portugueses.

F. Inmigración y empleo

14. La política de inmigración está encaminada esencialmente al logro de la "bermudización" siempre que sea posible sin rebajar los niveles de eficiencia o de servicio. No obstante, dado el vigor de la economía de las Bermudas y la amplia diversidad de puestos de trabajo que ofrece, no hay suficientes trabajadores locales para satisfacer la demanda. Por una parte, incumbe al Departamento de Inmigración la responsabilidad de proteger los intereses de los posibles trabajadores locales. Por otra, existe una responsabilidad ante el empleador, consistente en no obstaculizar el funcionamiento eficaz de su empresa. Como es lógico, dado el número insuficiente de naturales de las Bermudas para satisfacer la demanda del mercado, será necesario durante cierto tiempo contratar trabajadores del exterior. Deberá alcanzarse, por tanto, un equilibrio satisfactorio, y las políticas oficiales de empleo se han concebido con ese propósito. Fundamentalmente, la política seguida, que no entraña elemento alguno de discriminación racial en sí misma ni en su aplicación, es la siguiente: cuando hay varios candidatos calificados e idóneos para un empleo, éste se ofrece en primer término a los naturales de las Bermudas, en segundo lugar a los cónyuges de éstos y en tercer lugar a los candidatos no originarios de las Bermudas.

G. Educación

15. Todos los establecimientos de enseñanza de las Bermudas, públicos o privados, están abiertos a todos, sin distinción de raza.

III. ISLAS VIRGENES BRITANICAS

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. La discriminación racial no constituye un problema en las Islas Vírgenes Británicas, y el Gobierno no ha estimado necesario introducir legislación encaminada a combatirla en términos generales. No obstante, el Gobierno está firmemente decidido a impedir que surja cualquier forma de discriminación racial y adoptaría todas las medidas oportunas en ese sentido en cualquier esfera en la que advirtiese la necesidad de intervenir. Actualmente, no parece que sea menester añadir otras medidas a las disposiciones legislativas mencionadas en los párrafos 8 y 9 *infra*.

2. Disposiciones judiciales. Existe un poder judicial independiente y el acceso a los tribunales está abierto a todos, en condiciones de igualdad.

3. Disposiciones administrativas. No se han establecido disposiciones administrativas especiales contra la discriminación racial, ya que no se han considerado necesarias.

B. Marco jurídico general en el que se define la discriminación racial

4. La "discriminación racial", como tal, no está definida. Sin embargo, en la Labour Code Ordinance (Ordenanza de código laboral) de 1975 (véase el párrafo 8 *infra*) se dispone, en una salvedad al artículo C4(1) que la prohibición de la discriminación racial (o de otro carácter) establecida en ese artículo no ha de interpretarse como una prohibición de adoptar las medidas relativas a personal auténticamente relacionado con la aptitud de una persona para desempeñar las funciones del empleo correspondiente.

C. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales

5. En las Islas Vírgenes Británicas las leyes relativas a los derechos humanos y las libertades fundamentales se aplican en pie de igualdad a todas las personas.

D. Invocación de las disposiciones de la Convención

6. La Convención en sí no forma parte de la legislación de las Islas Vírgenes Británicas, y en consecuencia no puede invocarse como fuente de derechos u obligaciones directamente aplicable. Sin embargo, si hubiese duda, los tribunales han de interpretar las leyes de las Islas Vírgenes Británicas en consonancia con las obligaciones internacionales pertinentes, incluidas en su caso las que impone la Convención.

E. Composición demográfica de la población

7. El levantamiento del censo que se había previsto para 1990 (véase CERD/C/172/Add.16) se ha visto aplazado. Sin embargo, la población actual se calcula en unas 17.000 personas y su composición demográfica, según se cree, no difiere considerablemente de la indicada en el documento CERD/C/149/Add.7 sobre la base del censo de 1980.

F. Empleo

8. La Ordenanza de código laboral de 1975 prohíbe la discriminación en el empleo, por motivos de raza, color, credo, sexo, edad u opiniones políticas en lo que respecta a la contratación, estabilidad, salarios, horario o cualquier otra condición de trabajo (párrafo 1) del artículo C4).

G. Educación

9. La Education Ordinance (Ordenanza de educación) de 1977 establece que no se rechazará el ingreso de una persona a una escuela pública o que cuente con asistencia oficial, a causa de las creencias religiosas, la raza o el idioma de esa persona o de sus padres. De hecho, todos los establecimientos de enseñanza de las Islas Vírgenes Británicas están abiertos a todos, sin distinción de raza.

IV. ISLAS CAIMAN

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Gracias a la fusión de diversas corrientes procedentes de Europa y Africa, la población de las Islas Caimán ha venido disfrutando a través de los años una singular armonía social y racial. Ello ha servido para promover la estabilidad política de las Islas y su crecimiento económico en los dos sectores principales -el turismo y los servicios financieros internacionales- que dependen en gran medida de personal calificado procedente del exterior.

2. El crecimiento armonioso sigue siendo un motivo de orgullo para esta sociedad multirracial. El censo de 1989 reveló que en las Islas Caimán habitaban personas nacidas en 100 países diferentes, principalmente representados en el numeroso sector de residentes extranjeros. No sólo contribuyen con sus aptitudes sino que también enriquecen a las Islas desde el punto de vista cultural, en un clima social en el que es mínima o nula la conciencia de las diferencias de color u origen racial.

3. Dado este nivel de integración racial y social, los sucesivos gobiernos no han estimado necesario consagrar en disposiciones legislativas una política general contraria a la discriminación racial. De hecho, las Islas Caimán han estado en condiciones de comunicar invariablemente, desde que la Convención entró en vigor respecto de este territorio en 1969, que no existían disposiciones legislativas, oficiales ni administrativas que la infringiesen.

B. Marco jurídico general en el que se define la discriminación racial

4. La "discriminación racial", como tal, no está definida. La Labour Law (Ley laboral) de 1987 (véase el párrafo 10 *infra*) establece, no obstante, en el párrafo 2) del artículo 72, que el párrafo 1) del mismo artículo, por el que se crea la figura delictiva de discriminación racial (o de otro tipo) en el empleo, no ha de interpretarse como una prohibición de adoptar las medidas relativas al personal auténticamente relacionadas con la aptitud de un trabajador para desempeñar las funciones del empleo de que se trate.

C. Invocación de las disposiciones de la Convención

5. La Convención en sí no forma parte de la legislación de las Islas. En consecuencia, sus disposiciones no pueden invocarse como fuente directa de derechos y obligaciones legales. Sin embargo, al interpretar las leyes locales, los tribunales tendrían en cuenta, en caso de duda, las obligaciones internacionales pertinentes, incluidas en su caso las de la Convención.

D. Composición demográfica de la población

6. Antes de su descubrimiento, en 1503 las Islas estaban deshabitadas. Desde entonces, han ido poblándose con personas de diversos orígenes. Entre los primeros pobladores se contaron exploradores, misioneros, desertores de fuerzas invasoras de la cercana Jamaica, esclavos libertos, bucaneros, cazadores de tortugas, constructores de barcos y marinos profesionales. En años recientes se añadieron, a los descendientes de esos pobladores,

trabajadores extranjeros con aptitudes necesarias para complementar las de la fuerza de trabajo autóctona, relativamente poco numerosas. Esta presencia de trabajadores extranjeros, con las personas a su cargo, representaba 8.378 personas, según el censo de 1989. Los efectivos de la fuerza de trabajo no naturales de las Islas Caimán (de 15 o más años de edad) ascendían a 5.882 personas, mientras que los de los trabajadores naturales de las Islas eran de 8.977. En estos grupos, la proporción del personal de gestión y técnico era, respectivamente, del 54% y del 46%. Sobre la base del mismo censo, se estima que en diciembre de 1990 la población total de las tres Islas era de 25.800 personas (Gran Caimán 24.386; Caimán Brac 1.441 y Pequeña Caimán 33).

7. Con estos antecedentes pluralistas, los matrimonios mixtos son frecuentes y la recopilación de estadísticas acerca del origen racial se ha considerado innecesaria, o incluso ofensiva. Por ello, al igual que en los censos anteriores, en el de 1989 se ha prescindido de este aspecto.

E. Información relativa a los artículos 2 a 7 de la Convención

Artículo 2

8. Como se ha explicado en informes anteriores relativos a las Islas presentados con arreglo a la Convención, las disposiciones constitucionales de 1972 prohíben promulgar legislación discriminatoria. Conforme a las Instrucciones Reales impartidas al Gobernador en el marco de las referidas disposiciones, éste debe abstenerse de consentir, sin la autorización de Londres, la aprobación de cualquier proyecto de ley que establezca impedimentos o restricciones, a los miembros de una comunidad o religión determinadas, o concederles privilegios. Debe insistirse en que hasta la fecha no se ha remitido a Londres ningún proyecto de ley de esa índole.

9. Cabe también citar la Genocide Law (Ley sobre genocidio) de 1970, que puso en vigor en las Islas Caimán la Convención sobre la Prevención y Castigo del Crimen de Genocidio aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Con arreglo a la Convención, el concepto de genocidio comprende los actos cometidos con la intención de destruir un grupo nacional, étnico, racial o religioso (incluidos los que originen daños psíquicos y condiciones de vida destinados a causar la destrucción física).

10. A pesar de la opinión generalizada de que la discriminación racial es ajena a las Islas Caimán, se estimó en definitiva conveniente incluir en la primera ley general del trabajo aplicable a las Islas, una disposición especial que calificaba como delito la discriminación por motivos de color o raza, entre otros, en relación con la contratación, ascenso, despido, estabilidad en el empleo, salarios, horario de trabajo u otras condiciones de empleo de cualquier persona (párrafo 1) del artículo 72).

11. No se han considerado necesarias otras medidas legislativas, aunque en el curso de los trabajos de revisión de la Constitución realizados en 1991 (véase el párrafo 15 *infra*), se planteó la posibilidad de incorporar una declaración de derechos destinada a proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales. Sin embargo, en las dos últimas ocasiones en que se debatió en la asamblea legislativa la posible introducción de una "declaración de derechos" -en septiembre de 1989 y en julio de 1990- las mociones fueron rechazadas por estimarse que ya bastaba con la protección

existente. En ambas ocasiones, el autor del proyecto reconoció que la moción no respondía a una necesidad percibida a la sazón, sino que era una precaución contra cualquier posible amenaza futura.

Artículos 3 y 4

12. La idea de discriminación racial repugna a la inmensa mayoría de los naturales de las Islas Caimán, que no toleraría que se practicara esa discriminación o se incitara a ella. Se trata de una población bien informada y capaz de expresar con elocuencia sus ideas, que valora su libertad de expresión y su sistema democrático de gobierno. Las opiniones se manifiestan sin reservas en reuniones públicas y en publicaciones locales, no sometidas a control oficial alguno, por lo que ninguna forma de discriminación racial o violación de los derechos humanos podría substraerse a la denuncia y la condenación públicas.

13. Las relaciones exteriores de las Islas Caimán están a cargo del Reino Unido.

Artículos 5 y 6

14. La solidez del sistema democrático de las Islas, con una tradición de más de 150 años de gobierno parlamentario, se demostró una vez más en el desarrollo pacífico de las elecciones generales de 1988, en las que votó el 83% del electorado, y 24 candidatos compitieron por 12 escaños. La celebración de elecciones libres cada cuatro años, en un régimen de sufragio universal y secreto, garantiza al pueblo el derecho de elegir a sus propios legisladores, de entre los cuales se elige a su vez a los miembros del poder ejecutivo, que gobiernan las Islas de conformidad con los términos de la Constitución de 1972. Esta Constitución se redactó sobre la base de amplias encuestas públicas y entrañó importantes reformas del texto constitucional anterior, que databa de 1962.

15. Al igual que en anteriores ocasiones, las plataformas electorales de 1988 no expresaban ningún descontento con el régimen constitucional de las Islas, generalmente considerado benéfico para éstas en su progreso hasta el actual estado de adelanto económico y social. No obstante, el Gobierno del Reino Unido ha reiterado en todo momento que las Islas gozan de entera libertad para avanzar constitucionalmente, y hacia la independencia si así lo desean. En consonancia con esa posición, el Secretario de Estado aprobó una petición de revisión de la Constitución formulada a fines de 1990 por la Asamblea Legislativa de las Islas Caimán. Esa labor se había iniciado en enero de 1990 y comprende amplias consultas con todos los sectores del público. Su resultado no se conoce en el momento de redactarse el presente informe.

16. Los naturales de las Islas Caimán consideran muy importante la existencia de un poder judicial independiente, con acceso a los tribunales abierto a todos sin restricciones y con un sistema de asistencia letrada para la defensa de las personas que no pueden costársela. En 1989 la Asamblea Legislativa aprobó una moción encaminada a establecer un comité integrado por personalidades destacadas a raíz de que estudiase la necesidad de establecer una Oficina del Defensor Público a fin de asegurar a todos los habitantes de las Islas Caimán, con independencia de su situación económica, un acceso todavía más amplio a los servicios jurídicos. En el momento de redactarse el presente informe, el comité sigue deliberando.

17. La última instancia de apelación de las decisiones de los tribunales de las Islas Caimán es el Comité Judicial del Consejo Privado, con sede en Londres. También en esta esfera, la información que aporta una prensa libre permite al público vigilar el funcionamiento del sistema judicial a todos los niveles.

18. La dotación de la Policía Real de las Islas Caimán está integrada en aproximadamente dos terceras partes por personas oriundas de las Islas, como consecuencia de largas campañas de reclutamiento local.

19. Un tribunal que desempeña un importante papel en las Islas es la Caymanian Protection Board (Junta de Protección de la Población de las Islas Caimán). Esta Junta fue creada por la Caymanian Protection Law (Ley de protección de la población de las Islas Caimán), de 1971, aprobada con el objetivo primordial de proteger el modo de vida de la población y de asegurar que sus intereses no se viesan perjudicados por las corrientes de entrada de capital y trabajadores procedentes del exterior. La Junta aplica la ley de conformidad con las directrices impartidas por el Consejo Ejecutivo. En sus decisiones sobre solicitudes de permisos de trabajo y licencias comerciales para personas procedentes del exterior, la Junta trata de asegurar que la población de las Islas pueda participar en el desarrollo económico y contribuir a éste. La Junta también hace especial hincapié en la política de sustitución de las personas del exterior por personas oriundas de las Islas a medida que éstas van adquiriendo mayores calificaciones. En consonancia con esta política, el Gobierno ha asignado una alta prioridad, para el decenio de 1990, al desarrollo de los recursos autóctonos. El Gobierno ha sentado la pauta de ese desarrollo al establecer en la administración pública, en colaboración con organismos de las Naciones Unidas, un programa de capacitación de personal de gestión superior e intermedio. Además, a principios de 1990 el Gobierno estableció una Dependencia de Servicios de Gestión, con el objeto de ayudar a los administradores a introducir principios modernos de gestión, aumentar la productividad y mejorar la prestación de servicios.

20. Paralelamente a esta campaña encaminada a poner a los naturales de las Islas Caimán en condiciones de aprovechar plenamente las oportunidades disponibles, es política del Gobierno limitar el número de nuevos beneficiarios de la naturalización local (el equivalente local de la ciudadanía), y dar preferencia a las personas estrechamente vinculadas a las Islas. No obstante, tras un período de residencia determinado, los trabajadores extranjeros que reúnen determinadas condiciones pueden solicitar la naturalización. También se concede residencia permanente a extranjeros que tienen el propósito de trabajar como empleados por cuenta propia. Se mantiene así la tradición histórica de constituir una población procedente de distintos orígenes. En 1987 se impartió a la Junta una directriz -que se reafirmó en 1989 y nuevamente, con algunas modificaciones, en 1990- encaminada a evitar un posible desequilibrio social como resultado de la contratación preponderante de trabajadores procedentes de una región determinada.

21. Se reconoce en general que, con pleno empleo y una economía en expansión, el reemplazo del personal procedente del exterior debe ser gradual. El Gobierno proseguirá con vigor, no obstante, la política de sustitución, velando al mismo tiempo por que el estímulo a los naturales de las Islas no se convierta en discriminación contra otros.

22. No existen restricciones a la propiedad extranjera de tierras.

Artículo 7

23. En el marco de los esfuerzos por promover el adelanto de la población autóctona mediante una mejor capacitación de sus miembros para ocupar el lugar que les corresponde en el desarrollo social y económico, se están adoptando medidas concretas en las esferas de la educación, las artes y la conservación de la cultura de las Islas Caimán y en todos los aspectos de los servicios de salud.

24. El objetivo general es asegurar que prosiga la integración armoniosa de esta población multirracial, en particular por lo que atañe a la igualdad de oportunidades y de acceso a los recursos para el sector autóctono. Esta meta se persigue, y se tiene muy presente, en los establecimientos de enseñanza, en los lugares de trabajo y en las esferas social, cultural, de actividades recreativas y sanitaria.

25. La educación sigue siendo el sector que tiene asignados más recursos en el presupuesto. Los gastos ordinarios correspondientes representan siempre más del 10% del presupuesto nacional, que en 1991 se estimó en más de 13 millones de dólares de las Islas Caimán (dólares IC). Esa proporción incluyó más de 0,5 millones de esos dólares para ayudar a 50 de los estudiantes oriundos de las Islas que cursan estudios superiores en el exterior que son más de un centenar.

26. El Gobierno también asignó en el presupuesto de 1991 más de 1 millón de dólares de las I.C. al programa de construcción por etapas del Colegio Universitario de la Comunidad, cuyo costo total será de 4 millones de dólares I.C. El objetivo de ese Colegio es ampliar la gama de ofertas de educación y proporcionar una "segunda oportunidad" para cursar estudios. El Gobierno también sigue subvencionando las escuelas privadas, a las que destina 250.000 dólares I.C. al año.

27. Los datos reunidos en el censo de 1989 confirmaron que esas cuantiosas inversiones producían los efectos deseados. En la población general, no había alcanzado el nivel "O" del Certificado General de Educación (correspondiente al examen externo de fin de escolaridad establecido en esa época en Gran Bretaña) el 45% de los naturales de las Islas Caimán, frente al 35% de los habitantes no oriundos de las Islas. En cambio, entre la población más joven, en el grupo de edades de 15 a 29 años, esa situación casi se había invertido, con sólo el 26% de los naturales por debajo del nivel de educación "O", frente al 31% del sector procedente del exterior.

28. Los datos del censo de 1989 también pusieron de relieve que esa evolución del perfil educacional está permitiendo a los naturales de las Islas recoger los beneficios económicos en situación de igualdad con la comunidad procedente del exterior. La información relativa a los ingresos permitió comprobar que el ingreso medio anual por sueldos y salarios de un hogar de naturales de las Islas era de 698 dólares I.C., frente a 639 dólares I.C. respecto del sector procedente del exterior.

29. La gran atención dedicada al desarrollo de los recursos humanos también condujo al aumento del apoyo previsto en el presupuesto anual para los muchachos exploradores, las brigadas de muchachos y otras organizaciones juveniles. En 1991 se asignaron casi 250.000 dólares I.C. para subvencionar actividades deportivas. La acción gubernamental en estas esferas está

encaminada a crear una mayor conciencia nacional y elevar los niveles alcanzados, así como a promover los efectos salutíferos del deporte.

30. Otras subvenciones se destinaron al Cayman National Trust, establecido por la ley de 1987, que ha emprendido un programa destinado a preservar el modo de vida de las Islas y a proteger el entorno natural, y a la Fundación Cultural Nacional, para el desarrollo de las artes y de la cultura local. Esas subvenciones representaron en el presupuesto de 1991 un total de casi 170.000 dólares I.C.

31. El Museo Nacional de las Islas Caimán se inauguró el 17 de noviembre de 1990. El Gobierno ha previsto en el presupuesto una suma de casi 100.000 dólares I.C. a fin de proseguir su desarrollo en 1991. El Museo contribuye considerablemente a fortalecer la identidad y la conciencia de la población de las Islas. A ese respecto, desempeña una función complementaria la Oficina de Archivos y Registros, creada en 1988.

32. Además de la contribución directa que esas distintas organizaciones y actividades hacen a la preservación y el mayor conocimiento de la cultura y el modo de vida de las Islas Caimán, atraen una participación intercultural y favorecen así la armonía racial y social.

33. En los planes de estudios de las escuelas se dedica también una atención cada vez mayor al conocimiento de la historia, la geografía y las tradiciones locales, así como a los asuntos cívicos.

34. Los resultados de todos estos esfuerzos se reflejan en los logros educacionales cada vez mayores de los naturales de las Islas Caimán y en su consiguiente ascenso a los cargos de gestión más elevados, tanto en el sector público como en el privado, así como en la aplicación de sus aptitudes en esferas muy diversas de una economía cada vez más compleja.

35. Esta acción demuestra la dedicación sin reservas del Gobierno al desarrollo integral del pueblo de las Islas Caimán -tanto en la educación, como en lo social y en lo cultural. El Gobierno tiene plena conciencia de que cualquier desatención en estas esferas haría peligrar la armonía racial y social de las Islas, que aún deberán utilizar durante muchos años más los recursos de una fuerza de trabajo internacional.

36. El objetivo sigue siendo reforzar el orgullo por lo que es autóctono de las Islas Caimán y fortalecer así la identidad local en una sociedad cosmopolita enriquecida por su comunidad internacional.

V. ISLAS FALKLAND (Malvinas)

I. Política sobre eliminación de la discriminación racial

A. Disposiciones legislativas

1. En las Islas Falkland (Malvinas) no ha existido históricamente, ni existe en la actualidad, discriminación racial en forma alguna. El Gobierno está firmemente decidido a impedir que surja ningún tipo de discriminación racial y con este fin no dudará en adoptar todas las medidas necesarias. El artículo 12 del anexo 1 de la Constitución de las Islas Falkland (Malvinas), de 1985 (establecida por el Reino Unido en virtud de las Leyes de 1887 y 1945 sobre asentamientos británicos) contiene normas de protección contra la discriminación por motivos de raza, sexo, lugar de origen, opiniones o afiliaciones políticas, color o credo.

B. Disposiciones judiciales

2. El capítulo VIII de la Constitución consagra la independencia del poder judicial. Establece una Corte Suprema (presidida por un abogado de experiencia) y una Corte de Apelación, integrada por, al menos, tres magistrados experimentados. No existen restricciones para el acceso a los tribunales por motivos de raza, religión, credo u origen nacional de las personas. En efecto, se considera que toda restricción de esa índole sería contraria al artículo 12 de la Constitución. El artículo 16 de la Constitución prevé que toda persona tendrá acceso directo a la Corte Suprema cuando alegue que se ha cometido o puede cometerse en perjuicio suyo cualquier infracción de las disposiciones de los artículos 1 a 15 de la Constitución. Si en las actuaciones ante un tribunal inferior surgiese una cuestión relativa al incumplimiento de cualquier disposición de los artículos 1 a 15 (inclusive) de la Constitución, el tribunal inferior podrá remitir el asunto a la Corte Suprema para su decisión, y estará obligado a hacerlo cuando una de las partes así lo solicite.

C. Disposiciones administrativas

3. No existe ninguna disposición administrativa concreta contra la discriminación racial. Sin embargo, debe señalarse lo siguiente:

- a) Que la población de las Islas Falkland (Malvinas), con exclusión del personal militar, es de 2.050 personas, según el censo de 1991;
- b) Que la población residente en las Islas Falkland (Malvinas) es racialmente homogénea y el Gobierno no tiene conocimiento de ningún incidente de discriminación racial ocurrido en las Islas.

D. Marco jurídico general en el que se define la discriminación racial

4. La "discriminación racial", como tal, no está definida. Sin embargo, el párrafo 3 del artículo 12 de la Constitución declara que se entiende por "trato discriminatorio" el hecho de "dar un trato diferente a diferentes personas atribuible, exclusiva o principalmente, a sus respectivas características en materia de raza, lugar de origen, opiniones o afiliaciones políticas, color, credo o sexo, como resultado de lo cual las personas de

esas características estén sujetas a impedimentos o restricciones que no se aplican a personas de otras características, o se les concedan privilegios o ventajas que no se concedan a esas otras personas.

E. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales

5. El tercer párrafo del preámbulo al capítulo 1 de la Constitución (que trata de la protección de los derechos y las libertades fundamentales de la persona) dice lo siguiente:

"Y considerando que en las Islas Falkland toda persona disfruta de los derechos y libertades individuales fundamentales, es decir que, sin distinción alguna de raza, lugar de origen, opiniones o afiliaciones políticas, color, credo o sexo, pero con sujeción al respecto de los derechos y libertades de los demás y al interés público, goza de todos y cada uno de los siguientes derechos:

- a) A la vida, la libertad, la seguridad, de la persona, el disfrute de la propiedad y la protección de la ley;
- b) A la libertad de conciencia, de expresión (con inclusión de la libertad de prensa), de reunión pacífica y de asociación, y
- c) A la protección de su vida familiar, su vida privada y la intimidad de su hogar y otras propiedades y contra la expropiación sin una indemnización justa."

6. El artículo 1 de la Constitución, que sigue inmediatamente a este texto, dice lo siguiente:

"Las disposiciones del presente capítulo tienen por objeto proteger los derechos y libertades individuales antes señalados, a reserva de las limitaciones establecidas en dichas disposiciones, destinadas a asegurar que el disfrute de los derechos y libertades de una persona no perjudiquen los derechos y libertades de los demás o el interés público."

Las "disposiciones del presente capítulo", a las que se refiere el artículo 1, son las encaminadas a proteger los derechos y libertades fundamentales de la persona. Naturalmente, una de ellas es el artículo 12 (antes señalado) que trata de la protección contra la discriminación por motivos de raza, sexo, etc.

F. Invocación de las disposiciones de la Convención

7. La Convención en sí no forma parte de la legislación de las Islas Falkland (Malvinas) y, por lo tanto, no se puede invocar directamente ante los tribunales. Sin embargo, en caso de duda, los tribunales de las Islas Falkland (Malvinas) están obligados a interpretar las leyes de las Islas en consonancia con las obligaciones internacionales que comprenden las emanadas de la Convención. Hasta la fecha, no ha sido necesario incorporar la Convención a la legislación de las Islas Falkland (Malvinas). En las Islas no existe ninguna ley contraria a ese instrumento y, en el caso de que

se promulgara una ley de esa naturaleza, sería difícil que no infringiera una o más de las disposiciones del capítulo 1 de la Constitución. En la actualidad, no existe discriminación racial que haga necesaria o conveniente la promulgación de leyes contra la discriminación racial como complemento de las disposiciones del artículo 12 de la Constitución. El Gobierno de las Islas Falkland (Malvinas) está firmemente decidido a impedir que surja cualquier forma de discriminación racial y no dudará en aprobar las leyes apropiadas, en el momento en que ello sea necesario (apéndice b). Los cuadros incluidos en el presente informe reflejan las únicas estadísticas gubernamentales existentes sobre la composición de la población, que clasifican a ésta por lugar de nacimiento y sexo y, por nacionalidad y sexo. Ni el lugar de nacimiento ni la nacionalidad permiten deducir la raza de las personas.

8. Como la población de las Islas Falkland (Malvinas) es muy pequeña, al Gobierno le basta observar para conocer los orígenes raciales que puede tener la población. En su gran mayoría, la población de las Islas Falkland (Malvinas) es de ascendencia caucásica. Se considera, que por su origen, algunos de los habitantes de las Islas Falkland (Malvinas) cuyos antepasados llegaron de Sudamérica pueden tener ascendencia amerindia. Se sabe también que en el pasado llegaron algunos inmigrantes de Santa Elena, que se casaron con habitantes del lugar, de modo que parte de la población nacida en las Islas Falkland (Malvinas) pueden ser también de ascendencia india o africana. Además, en el pasado, algunos marineros salvados de naufragios se establecieron en las Islas Falkland (Malvinas), se casaron y tuvieron hijos. No existen antecedentes o información fidedigna acerca de los orígenes raciales de esos marineros.

9. Es necesario dejar en claro que el censo de 1991 no incluye el personal militar o contratado, porque las personas pertenecientes a ambas categorías sólo residen en las Islas Falkland (Malvinas) por períodos breves (generalmente, sólo algunos meses). La composición racial del personal de esas categorías es diversa, y como resultado de su presencia en las Islas Falkland (Malvinas), la mezcla racial es más variada que la que existía hasta 1982. Este hecho no ha dado lugar a ninguna tensión racial. En cuanto a las fuerzas armadas, existen desde luego disposiciones detalladas en las leyes del Reino Unido sobre disciplina militar que bastan para hacer frente a cualquier manifestación de discriminación racial que pueda surgir en el seno de las fuerzas armadas del Reino Unido en servicio de las Islas Falkland (Malvinas).

10. Desde hace varios años, las tripulaciones extranjeras de los buques de pesca que faenan en el Atlántico meridional bajan a tierra en Stanley, con fines de esparcimiento. En Stanley, las asociaciones de pescadores coreanos y japoneses han habilitado locales, con la plena cooperación del Gobierno, para prestar asistencia a sus miembros durante su estancia en tierra. El Gobierno ha previsto el establecimiento de otras instalaciones de esta índole.

11. En las Islas Falkland (Malvinas) existe pleno empleo e incluso una escasez manifiesta de mano de obra. Durante varios años, la Corporación de Desarrollo de las Islas Falkland (Malvinas) ha ofrecido asistencia financiera a los posibles inmigrantes, independientemente de su origen racial. El Gobierno considera que en lo futuro, tal vez sea necesario promover la inmigración más de lo que se ha hecho hasta ahora. Su propósito es adoptar políticas para garantizar que esa inmigración produzca la menor fricción

social posible. El Gobierno continuará aplicando políticas de inmigración que no entrañen discriminación racial.

II. Información relativa a los artículos 2 a 7 de la Convención

Artículo 2

12. La mayor parte de las cuestiones relativas al artículo 2 se han examinado en la Parte I supra. El Gobierno considera que no es necesario adoptar ninguna disposición oficial distinta de las antes señaladas, dado que en las Islas Falkland (Malvinas) no existe actualmente ninguna de las formas de discriminación contempladas en el artículo 2.

Artículo 3

13. En las Islas Falkland (Malvinas) no existe segregación racial. Las autoridades religiosas de la comunidad de las Islas Falkland (Malvinas) condenan regularmente el apartheid y no es necesaria ninguna medida oficial del Gobierno.

Artículo 4

14. Como se ha señalado anteriormente, no se ha promulgado ninguna legislación específica contra la discriminación racial. Muchos actos de discriminación racial manifiesta darían lugar a una acción civil ante los tribunales y constituirían además delitos.

Artículo 5

15. El capítulo 1 de la Constitución contiene disposiciones que se consideran suficientes para aplicar lo establecido en la Convención. Si en cualquier momento se considerase necesario adoptar otras disposiciones legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole para aplicar el artículo 5 de la Convención, el Gobierno no dudará en adoptarlas, en consonancia con su compromiso con los objetivos de la Convención.

Artículo 6

16. A estos efectos cabe remitirse al artículo 16 de la Constitución, que otorga a las personas un derecho efectivo de acceso a la Corte Suprema en relación con cualquier acto que infrinja sus derechos humanos y sus libertades fundamentales, incluidos los actos de discriminación racial. Nunca se han presentado reclamaciones ante la Corte Suprema de las Islas Falkland (Malvinas) de personas que aleguen la violación de alguno de sus derecho y libertades fundamentales.

Artículo 7

17. No existen disposiciones legislativas o administrativas concretas relacionadas con el ámbito del presente artículo. Todo el material y los libros de texto utilizados en las escuelas de las Islas Falkland (Malvinas), desde los primeros libros de lectura, representan a pueblos de todas las razas y culturas que conviven sobre la base de la igualdad, y todos esos textos están escritos con la finalidad específica de contribuir a la eliminación de todas las formas de prejuicio racial.

Cuadro 1

Distribución de la población por país de nacimiento

Islas Falkland (Malvinas)	1.248
Reino Unido	634
	1.882
<u>Otros países</u>	
Africa oriental	2
Alemania	8
Antillas	1
Argentina	20
Australia	8
Bélgica	1
Bermudas	1
Botswana	1
Brasil	4
Canadá	8
Corea	8
Chile	43
Dinamarca	1
Eire/Irlanda	3
Emiratos Arabes Unidos	2
España	9
Estados Unidos	14
Filipinas	6
Francia	2
Grecia	1
Hong Kong	1
India	1
Italia	1
Japón	19
Kenya	1
Malawi	1
Nauru	2
Nueva Zelandia	16
Países Bajos	3
Paraguay	1
Perú	1
Santa Elena	29
Senegal	1
Seychelles	2
Sudáfrica	3
Taiwán	5
Uruguay	3
Yugoslavia	1
Zambia	1
Zimbabwe	1
	236
Desconocidos	3
	2.121

Notas:

1. En este cuadro se incluyen todas las personas presentes en las Islas Falkland (Malvinas) en la noche del censo (excluidas las que se hallaban a bordo de buques extranjeros, las pertenecientes a la guarnición militar y las que se encontraban en las Islas por razones vinculadas con esa guarnición).

2. Algunas de las personas nacidas en el Reino Unido y en la Argentina son hijos de personas nacidas en las Islas Falkland (Malvinas), y el alumbramiento tuvo lugar fuera de las Islas por razones de orden médico.

Cuadro 2

Distribución de la población por nacionalidad

Británica	1.989
<u>Otras</u>	
Argentina	1
Australiana	6
Belga	1
Brasileña	3
Canadiense	7
Coreana	8
Chilena	23
Española	8
Estadounidense	13
Filipina	5
Francesa	2
Griega	1
India	1
Irlandesa	1
Italiana	1
Japonesa	19
Neerlandesa	2
Neozelandesa	14
Paraguay	1
Peruana	1
Senegalesa	1
Sudafricana	2
De Taiwán	5
Uruguay	1
Zambiana	1
Zimbabwense	1
Desconocida	3
	2.121

Nota: En este cuadro se incluyen todas las personas presentes en las Islas Falkland (Malvinas) en la noche del censo (excluidas las que se hallaban a bordo de buques extranjeros, las pertenecientes a la guarnición militar y las que se encontraban en las Islas por razones vinculadas con esa guarnición).

VI. GIBRALTAR

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas

1. En Gibraltar, las disposiciones relativas a la discriminación racial están contenidas esencialmente en la Constitución establecida por la Orden Constitucional de Gibraltar de 1969, que entró en vigor el 23 de mayo de ese año.

2. En la Orden Constitucional de Gibraltar el objetivo fundamental es proteger los derechos y las libertades fundamentales de la persona sin discriminación por motivos de raza o de ninguna otra naturaleza.

3. En el párrafo 1 del capítulo 1 se declara expresamente que se mantendrán en Gibraltar sin discriminación por motivos de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, credo o sexo determinados derechos humanos y libertades fundamentales, a saber:

- a) El derecho de la persona a la vida, la libertad, la seguridad y la protección de la ley;
- b) La libertad de conciencia, de expresión, de reunión y de asociación y la de establecer escuelas, y
- c) El derecho de la persona a la protección de la intimidad de su hogar y otras propiedades y contra la expropiación sin indemnización.

Esos derechos fundamentales están sometidos a las limitaciones enunciadas en los apartados a), b) y c), destinadas a garantizar que el disfrute de los derechos y libertades por una persona no vaya en detrimento de los derechos y libertades de las demás o del interés público (las limitaciones y las salvedades correspondientes figuran en las disposiciones 2 a 13 de la Orden Constitucional de Gibraltar.)

4. En la Orden Constitucional de Gibraltar de 1969 también se consagra el principio fundamental de que ninguna ley establecerá normas que sean discriminatorias por sí mismas o por sus efectos. Este principio está expresamente incluido en la Orden Constitucional con diversas salvedades, que a continuación se indican:

- a) La disposición no se aplicará a ninguna ley en la medida en que la misma contenga disposiciones:
 - i) Sobre la asignación de ingresos u otros fondos de Gibraltar;
 - ii) Relativas a personas no pertenecientes a Gibraltar;
 - iii) Sobre la aplicación, en el caso de personas no pertenecientes a Gibraltar o de personas relacionadas con ellas, de las disposiciones legales relativas a la adopción, el matrimonio, el divorcio, la inhumación de restos, la transmisión de propiedad por causa de muerte y otros asuntos análogos;

- iv) Sobre la concesión a cualquier persona del carácter de gibraltareño, a los efectos de la ordenanza sobre esa materia Gibraltar Status Ordinance, o sobre el retiro de ese carácter a cualquier persona, o para considerar a una empresa o compañía bajo control no gibraltareño a los efectos de la Trade Restriction Ordinance (Ordenanza sobre restricciones al comercio);
- b) Nada estipulado en una ley se interpretará en forma incompatible con la disposición No. 14, en la medida en que:
 - i) Requiere que una persona, para poder optar a un cargo de la administración pública, en una fuerza pública, o en la administración local o en un organismo público, sea ciudadano de Gibraltar o reúna cualquier otra condición (que no se refiere específicamente a la raza, casta, lugar de origen, opiniones políticas, color, sexo o credo); o
 - ii) Contenga disposiciones razonables encaminadas a asegurar que las personas que desempeñen un cargo de los mencionados en el párrafo anterior y que enseñen en escuelas sostenidas por el Gobierno de Gibraltar y frecuentadas exclusivamente o principalmente por alumnos pertenecientes a una determinada comunidad o confesión religiosa sean aceptables desde el punto de vista de la moral o de la religión para esa comunidad o confesión o para autoridades de ella.
- c) En el párrafo 3 de la disposición 14 se define la expresión "discriminatorio" como "un trato diferente a personas diferentes atribuible exclusiva o principalmente a sus respectivas características de raza, casta, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo, y por el cual las personas de una de esas características están sujetas a impedimentos o restricciones que no se aplican a personas de otras características, o se les conceden privilegios o ventajas que no se conceden a esas otras personas";
- d) En el párrafo 2) de la disposición 14 se consagra el principio de que ninguna persona será objeto de un trato discriminatorio por otra persona que actúe en el desempeño de una función pública conferida por una ley o en el desempeño de cualquier otra función de un cargo público o una autoridad pública. Este principio va acompañado de una salvedad, según la cual no afectará a la facultad de decisión relativa a la iniciación, desarrollo o interrupción de procedimientos civiles o penales ante cualquier tribunal, atribuida a cualquier persona por la Constitución de Gibraltar o cualquier otra ley, o con arreglo a lo allí establecido. La norma está contenida esencialmente en el párrafo 8) de la disposición 14.

2. Disposiciones judiciales

5. El Gobierno de Gibraltar está firmemente decidido a garantizar que los principios consagrados en la Orden Constitucional de Gibraltar, incluidos los relativos a la prevención de la discriminación racial, no se vean menoscabados, desconocidos o de otro modo afectados por cualquier persona u órgano. No existen por tanto restricciones al acceso a la Corte Suprema de Gibraltar por motivos de raza, religión u origen nacional, y toda persona que

denuncie ser objeto de discriminación, o que es probable que lo sea, puede recurrir a la Corte Suprema de Gibraltar para obtener reparación.

6. Este principio está básicamente consagrado en la disposición 15 de la Orden Constitucional de Gibraltar, que estipula, en lo esencial, que si cualquier persona denuncia que su derecho fundamental a la protección contra la discriminación racial está siendo violado, o es probable que lo sea, podrá, sin perjuicio de cualquier otra acción que le reconozcan las leyes, solicitar reparación ante la Corte Suprema de Gibraltar.

7. La Corte Suprema tiene jurisdicción original para entender en las demandas de esa naturaleza interpuestas por cualquier persona y está facultada para dictar las órdenes, emitir los mandamientos e impartir las instrucciones que estime pertinentes, para imponer, o lograr la imposición de todas las disposiciones incluidas en la Orden Constitucional de Gibraltar a cuya protección tenga derecho el interesado.

8. Además, con arreglo al párrafo 4) de la disposición 15, el Presidente de la Corte Suprema puede reglamentar las prácticas y procedimientos de esa Corte relacionados con la jurisdicción y las facultades que le confiere la legislación.

9. Cuando una persona haya agotado todos los recursos civiles disponibles en Gibraltar para obtener reparación por la violación de cualquier derecho fundamental podrá formular una reclamación con arreglo a la Convención Europea de Derechos Humanos. La aplicación de esta Convención se ha extendido a Gibraltar y, conforme a su artículo 25, los habitantes del territorio gozan del derecho de petición individual a fin de reclamar por la violación de los derechos establecidos en ella.

3. Marco jurídico general

10. En Gibraltar siempre se ha llevado a cabo una acción de prevención de la discriminación racial mediante la adopción de disposiciones legislativas constitucionales y la adopción de medidas judiciales. La legislación de Gibraltar en esta esfera está en continuo desarrollo y es constantemente objeto de mejoras y enmiendas. Se indica seguidamente la legislación más importante que se ha promulgado y mantenido actualizada y que se halla actualmente en vigor con estipulaciones encaminadas a impedir la discriminación racial en la jurisdicción de Gibraltar:

- a) Ordenanza sobre el control de la inmigración;
- b) Ordenanza sobre el empleo;
- c) Ordenanza sobre la asamblea legislativa;
- d) Ordenanza sobre la educación;
- e) Ordenanza sobre asesoramiento jurídico y asistencia letrada;
- f) Ordenanza sobre sindicatos y conflictos laborales;
- g) Ordenanza sobre licencias de comercio.

4. Composición demográfica

11. Se acompaña el censo de 1981 de la población de Gibraltar 1/, ya que los datos correspondientes a 1991 no están preparados todavía para su publicación oficial.

5. Disposiciones administrativas y tenencia de tierras

12. No existen disposiciones administrativas especialmente destinadas a combatir la discriminación racial. No obstante, ha de señalarse que:

- a) Gibraltar tiene una forma avanzada de Gobierno ministerial, en la que los miembros de la asamblea legislativa se eligen por sufragio universal;
- b) La administración pública está integrada fundamentalmente por personal local, y
- c) La fuerza de policía está integrada fundamentalmente por personal local, dado que todos sus componentes son naturales de Gibraltar o nacionales del Reino Unido.

13. Los nombramientos de funcionarios públicos competen a la Public Service Commission (Comisión de la Función Pública), conforme al párrafo 72 de la Orden Constitucional de Gibraltar, de 1969, y pueden recaer en nacionales de países de la Comunidad Europea a reserva de las limitaciones permitidas por la legislación de la CE. Al estudiar esos nombramientos, la Comisión debe tener en cuenta las calificaciones académicas de los candidatos, su idoneidad general, cualquier cargo anterior que haya desempeñado y los informes de universidades, escuelas o personas que la Comisión recabe.

14. No existen restricciones legislativas o de otra índole con respecto a la tenencia de tierras por extranjeros o por grupos raciales determinados.

6. Educación, cultura e información

15. Todas las escuelas públicas están abiertas a todas las razas y se aplica el plan de estudios nacional del Reino Unido, uno de cuyos principios es la eliminación de los prejuicios raciales y religiosos.

16. Como sociedad multirracial, Gibraltar desarrolla y alienta una gran diversidad de actividades culturales que reflejan los orígenes étnicos de la población, y en las que participan ampliamente personas de todos los grupos. En las condiciones de empleo del sector público se reconocen las fiestas religiosas de todos los sectores de la sociedad.

17. Existe plena libertad de prensa, y los grupos étnicos ejercitan sus derechos por conducto de publicaciones locales. El Gobierno no ha considerado necesario desarrollar ninguna campaña relativa a problemas de discriminación racial.

VII. HONG KONG

Primera parte: undécimo informe

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. El Gobierno, convencido de que la discriminación racial no constituye un problema en Hong Kong, no ha considerado necesario introducir ley alguna encaminada a erradicar comportamientos y prácticas que entrañen una discriminación entre las razas. No obstante, las Instrucciones Reales de 1917 y 1986 prohíben que el Gobernador dé su consentimiento a cualquier proyecto de ley que pueda someter a personas de origen o ascendencia no europeos a cualquier impedimento o restricción que no se aplique también a las personas de origen o ascendencia europeos, a menos que haya sido autorizado previamente por el Gobierno de Su Majestad.

2. Desde abril de 1989, toda la nueva legislación principal y la mayor parte de la nueva legislación subsidiaria se redacta en inglés y en chino. Las versiones inglesa y china son igualmente auténticas a efectos jurídicos.

3. Tras anunciar en octubre de 1989 que antes de julio del año siguiente se propondría al Consejo Legislativo una declaración de derechos, el Gobierno publicó en marzo de 1990 el proyecto correspondiente en una publicación titulada "Comentarios sobre el proyecto de Ordenanza de declaración de derechos de Hong Kong", a fin de someterla a una consulta pública. El proyecto de declaración, caso de aprobarse, incorporaría en la legislación de Hong Kong las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en lo aplicable al territorio. Se preveía que el proyecto se aprobara en 1991. Este proyecto de declaración estaba destinado a fortalecer aún más la igualdad de derechos y la protección igual de la ley con independencia de la raza, el color o el origen nacional o étnico de las personas, garantizadas en el Pacto.

4. Disposiciones judiciales. En Hong Kong, todas las personas son iguales ante la ley y tienen igual acceso a los tribunales, con independencia de su raza, color u origen nacional o étnico. La asistencia letrada se facilita a todos, con sujeción a determinados criterios objetivos. En los tribunales inferiores se utilizan tanto el inglés como el chino, que son los dos idiomas oficiales. Aunque las actuaciones en los tribunales superiores se desarrollan en inglés, se facilitan amplios servicios de interpretación a quienes no hablan este idioma. Se está estudiando el modo de ampliar la utilización del idioma chino en estos tribunales. Es objetivo declarado del Gobierno nombrar más candidatos locales para el desempeño de funciones judiciales.

5. Disposiciones administrativas. En Hong Kong no existe ninguna disposición administrativa o de otro tipo que infrinja las normas de la Convención.

B. Marco jurídico general en el que se define la discriminación racial

6. En las leyes de Hong Kong no se define la "discriminación racial" como tal.

C. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos
y de las libertades fundamentales

7. Las elecciones de los miembros de los consejos municipales y las juntas de distrito se basan en un derecho generalizado de sufragio y en las circunscripciones geográficas. El derecho de voto depende de la residencia, sin distinción por motivos de sexo o de raza. Toda persona con derecho de voto puede inscribirse en el censo electoral de la circunscripción en la que vive.

8. Para el Consejo Legislativo se aplica un sistema electoral indirecto. Intervienen un colegio electoral y nueve grupos electorales funcionales que abarcan distintas profesiones y sectores. Con respecto al colegio electoral, el derecho de voto se basa en la participación en los consejos municipales y las juntas de distrito, mientras que en el caso de los grupos electorales funcionales, se basa en la calidad de miembro de la institución profesional correspondiente o de una organización perteneciente al grupo de que se trate. Tras examinar las decisiones expuestas en el Libro Blanco sobre el desarrollo de un Gobierno representativo, de 1988, el Gobierno decidió introducir un sistema de elecciones directas de base geográfica para la elección de 18 miembros del Consejo Legislativo en 1991.

D. Invocación de las disposiciones de la Convención

9. La Convención en sí no forma parte de las leyes de Hong Kong. No podría incorporarse a éstas sin una Ley del Parlamento británico o una orden del Reino Unido, a menos que el Consejo Legislativo de Hong Kong la aplique mediante una ley propia. El Gobierno está convencido de que la discriminación racial no constituye un problema en Hong Kong. Las Instrucciones Reales, junto con la declaración de derechos que se está redactando actualmente (véase el párrafo 3 *supra*), proporcionarán suficientes garantías de la inexistencia de toda discriminación ante la ley. Por ello, el Gobierno no considera necesario promulgar leyes que pongan en vigor la Convención.

E. Composición demográfica de la población

10. Según estimaciones recientes, a mediados de 1990 la población de Hong Kong era de 5.704.500 personas.

11. No existe información actualizada sobre las características raciales de la población de Hong Kong. En el censo parcial de 1991 se obtuvo información sobre el lugar de nacimiento, que no es lo mismo que la raza. En el censo de población de 1991 se computaron 5.522.300 residentes, de los cuales 3.299.600 (el 59,8%) habían nacido en Hong Kong, 1.967.500 (el 35,6%) en China, incluidas Macao y Taiwán, y los restantes 255.200 (el 4,6%), en otros países.

F. Medidas especiales adoptadas de conformidad con el
párrafo 2 del artículo 2

12. Actividades recreativas y deportes. El Gobierno no hace distinción alguna por motivos de raza o de religión en lo que respecta al suministro de instalaciones recreativas y deportivas y al apoyo financiero en esta esfera.

Todos los habitantes de Hong Kong, cualquiera sea su raza, tienen las mismas oportunidades de participar en todas las actividades deportivas y de recreo. La política del Gobierno tiene por objetivo promover los deportes, tanto en lo que se refiere a su calidad como a la participación a nivel popular, en beneficio del conjunto de la comunidad. Toda la población tiene acceso a los principales deportes, los campeonatos abiertos y las actividades organizadas en el plano internacional, y en el de la región, el territorio o los distritos.

13. Actividades económicas. A todos los efectos, Hong Kong goza de autonomía financiera y económica. Formula y aplica sus propias políticas económicas y prepara presupuestos de ingresos y gastos internos, sin someterlos al Reino Unido.

14. Hong Kong, por ser puerto franco y poseer una economía libre, con injerencia mínima del Gobierno, ofrece igualdad de oportunidades para todos, en el comercio y en las inversiones, sin tener en cuenta la raza. Las inversiones extranjeras en Hong Kong obedecen a su favorable clima económico y no a ningún tipo de discriminación. Las personas de origen chino y de otros grupos étnicos (europeo, indio, japonés) desempeñan una función importante en la vida económica de Hong Kong.

15. Empleo. La política de contratación del Gobierno de Hong Kong consiste desde hace muchos años en nombrar candidatos locales, idóneos y calificados, para ocupar cargos en la administración pública, sin hacer ninguna discriminación por motivos de raza. Sólo se contratan candidatos del extranjero cuando no se encuentran candidatos locales o su número no basta para satisfacer las necesidades. Las principales razones de la dificultad para contratar candidatos locales son las siguientes:

- a) Las calificaciones exigidas para el nombramiento no siempre pueden obtenerse en Hong Kong, y
- b) En determinadas profesiones, las ofertas del sector privado son económicamente más interesantes sin que puedan competir con ellas los sueldos y beneficios complementarios del Gobierno.

16. Al 1º de abril de 1990, había 188.393 funcionarios públicos, de los cuales 185.908 eran locales (el 98,7%) y 2.485 (el 1,3), procedían del exterior.

17. En abril de 1990 trabajaban en Hong Kong más de 60.700 empleados domésticos extranjeros, la mayoría de los cuales procedían de Filipinas. En el contrato de empleo de esos trabajadores se han establecido medidas de protección análogas a aquéllas de que gozan los trabajadores locales con arreglo a la legislación laboral de Hong Kong.

18. Debido a la persistente escasez de mano de obra, se ha puesto en práctica desde 1989 un plan especial para permitir la entrada de trabajadores del exterior. Ha tropezado con la resistencia de grupos sindicales que desean proteger sus salarios y sus condiciones de trabajo. Con arreglo al plan, pueden traerse trabajadores del exterior, sea cual fuere su país de origen. Tienen derecho a la misma protección que confieren a los trabajadores locales las leyes laborales. La mayor parte de esos trabajadores procede de China.

G. Educación

19. Sigue impartándose instrucción en las escuelas y en los colegios universitarios para que se aprecien mejor las realizaciones de las diferentes culturas. Mediante la particular atención prestada a la educación cívica, seguirá fomentándose una mayor comprensión de la interacción y la interdependencia en el seno de la comunidad.

Segunda parte: duodécimo informe

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. El Gobierno, convencido de que la discriminación racial no constituye un problema en Hong Kong, no ha considerado necesario introducir ley alguna encaminada a erradicar comportamientos y prácticas que entrañen una discriminación entre las razas. No obstante, las Instrucciones Reales de 1917 y 1986 prohíben que el Gobernador dé su consentimiento a cualquier proyecto de ley que pueda someter a personas de origen o ascendencia no europeos a cualquier impedimento o restricción que no se aplique también a las personas de origen o ascendencia europeos, a menos que haya sido autorizado previamente por el Gobierno de Su Majestad.

2. Desde abril de 1989, toda la nueva legislación principal y la mayor parte de la nueva legislación subsidiaria se redacta en inglés y en chino. La legislación preexistente redactada en inglés también se está traduciendo al chino. Hasta el momento de redactarse el presente informe, se han traducido 32 ordenanzas preexistentes, que están en espera de la aprobación de los Consejos Ejecutivo y Legislativo. Se prevé que todo el proceso de traducción al chino quedará terminado en 1995. Las versiones inglesa y china son igualmente auténticas a los efectos jurídicos.

3. En junio de 1991 se aprobó la Ordenanza de declaración de derechos de Hong Kong, que incorpora en el derecho del territorio las disposiciones aplicables del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Para complementar la protección conferida por la declaración de derechos, se ha modificado el principal documento constitucional de Hong Kong, la Letters Patent (Cartas patentes), a fin de garantizar que no ha de aprobarse en Hong Kong ley alguna que restrinja los derechos y las libertades reconocidos en el territorio, de una manera que sea incompatible con el Pacto tal como se aplica a Hong Kong. La enmienda entró en vigor al mismo tiempo que la Ordenanza de declaración de derechos. Se ha reforzado así la igualdad en el goce de los derechos y en la protección de la ley con independencia de la raza o el origen nacional o étnico, garantizada en el Pacto.

4. Disposiciones judiciales. En Hong Kong, todas las personas son iguales ante la ley y tienen igual acceso a los tribunales, con independencia de su raza, color u origen nacional o étnico. La asistencia letrada se facilita a todos, con sujeción a determinados criterios objetivos. En los tribunales inferiores se utilizan tanto el inglés como el chino, que son los dos idiomas oficiales. Aunque las actuaciones en los tribunales superiores se desarrollan en inglés, se facilitan amplios servicios de interpretación a quienes no hablan este idioma. Se está estudiando el modo de ampliar la utilización del idioma chino en estos tribunales. Es objetivo declarado del Gobierno nombrar más candidatos locales para el desempeño de funciones judiciales.

5. Disposiciones administrativas. En Hong Kong no existe ninguna disposición administrativa o de otro tipo que infrinja las normas de la Convención.

B. Marco jurídico general en el que se define
la discriminación racial

6. En las leyes de Hong Kong no se define la "discriminación racial" como tal.

C. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos
y de las libertades fundamentales

7. En septiembre de 1991 se puso en vigor un sistema de elección directa de los miembros del Consejo Legislativo, basado en circunscripciones geográficas. Paralelamente, se mantiene el sistema de elecciones indirectas por grupos electorales funcionales. Los miembros elegidos mediante estos sistemas representan el 65% de los integrantes del Consejo Legislativo.

8. El derecho de voto en las elecciones directas de miembros del Consejo Legislativo, consejos municipales y juntas de distrito se basa en la residencia, sin distinción por motivos de sexo o de raza. Con algunas excepciones de poca importancia, toda persona de 21 años de edad o más que esté inscrita como votante y haya residido habitualmente en Hong Kong 10 años o más, puede ser candidata en estas elecciones directas si está apoyada por 10 votantes del grupo electoral del que se trate.

D. Invocación de las disposiciones de la Convención

9. La Convención en sí no forma parte de las leyes de Hong Kong. No podría incorporarse a éstas sin una Ley del Parlamento británico o una orden del Reino Unido, a menos que el Consejo Legislativo del territorio la aplique mediante una ley propia. El Gobierno está convencido de que la discriminación racial no constituye un problema en Hong Kong. Las Instrucciones Reales, junto con la Ordenanza de declaración de derechos que se está redactando actualmente (véase el párrafo 3 *supra*), proporcionarán suficientes garantías de la inexistencia de toda discriminación legal. Por ello, el Gobierno no considera necesario promulgar leyes que pongan en vigor la Convención.

E. Composición demográfica de la población

10. Según estimaciones recientes, a mediados de 1991 la población de Hong Kong era de 5.754.800 personas.

11. No existe información actualizada sobre las características raciales de la población de Hong Kong. En el censo parcial de 1991 se obtuvo información sobre el lugar de nacimiento, que no es lo mismo que la raza. En el censo de población de 1991 se computaron 5.522.300 residentes, de los cuales 3.299.600 (el 59,8%) habían nacido en Hong Kong, 1.967.500 (el 35,6%) en China, incluidas Macao y Taiwán, y los restantes 255.200 (el 4,6%), en otros países.

Los detalles figuran en el cuadro siguiente.

Censo de la población de Hong Kong, 1991: número de
residentes por lugar de nacimiento

Lugar de nacimiento	Número	Porcentaje de la población
Hong Kong	3.299.600	59,8
China (incluidas Macao y Taiwán)	1.967.500	35,6
Filipinas	66.100	1,2
Indonesia	40.700	0,7
Reino Unido	23.700	0,4
India, Pakistán, Bangladesh y Sri Lanka	14.300	0,3
Tailandia	14.100	0,3
Malasia	12.800	0,2
Japón	11.200	0,2
Estados Unidos	11.200	0,2
Viet Nam	10.300	0,2
Otros países	50.800	0,9
TOTAL	5.522.300	100,0

F. Medidas especiales adoptadas de acuerdo con el
párrafo 2 del artículo 2

12. Actividades recreativas y deportes. El Gobierno no hace distinción alguna por motivos de raza o de religión en lo que se refiere al suministro de instalaciones recreativas y deportivas y al apoyo financiero en esta esfera. Todos los habitantes de Hong Kong, cualquiera sea su raza, tienen las mismas oportunidades de participar en todas las actividades deportivas y de recreo. La política del Gobierno tiene por objetivo promover los deportes, tanto en lo que se refiere a su calidad como a la participación a nivel popular, en beneficio del conjunto de la comunidad. Toda la población tiene acceso a los principales deportes, los campeonatos abiertos y las actividades organizadas en el plano internacional, o en el de la región, y el territorio o los distritos.

13. Actividades económicas. Para todos los efectos, Hong Kong goza de autonomía financiera y económica. Formula y aplica sus propias políticas económicas y prepara presupuestos de ingresos y gastos internos, sin someterlos al Reino Unido.

14. Hong Kong, por ser puerto franco y poseer una economía libre, con injerencia mínima del Gobierno, ofrece igualdad de oportunidades para todos, en el comercio y en las inversiones, cualquiera sea su raza. Las inversiones extranjeras en Hong Kong obedecen a su favorable clima económico y no a ningún tipo de discriminación. Las personas de origen chino y de otros grupos étnicos (europeo, indio, japonés) desempeñan una función importante en la vida económica de Hong Kong.

15. Empleo. La política de contratación del Gobierno de Hong Kong consiste desde hace muchos años en nombrar candidatos locales, idóneos y calificados, para ocupar cargos en la administración pública, sin hacer ninguna discriminación por motivos de raza. Sólo se contratan candidatos del extranjero cuando no se encuentran candidatos locales o su número no basta

para satisfacer las necesidades. Las principales razones de la dificultad para contratar candidatos locales son las siguientes:

- a) Las calificaciones exigidas para el nombramiento no siempre pueden obtenerse en Hong Kong, y
- b) En determinadas profesiones, las ofertas del sector privado son económicamente más interesantes sin que puedan competir con ellas los sueldos y beneficios complementarios del Gobierno.

16. Al 1º de octubre de 1991, había 190.975 funcionarios públicos, de los cuales 188.677 eran locales (el 98,7%) y 2.308 (el 1,2), procedían del exterior.

17. Actualmente trabajan en Hong Kong más de 84.000 empleados domésticos extranjeros, la mayoría de los cuales procedían de Filipinas. En el contrato de empleo de esos trabajadores se han establecido medidas de protección análogas a aquéllas de que gozan los trabajadores locales con arreglo a la legislación laboral de Hong Kong.

18. A fin de mantener el crecimiento económico y aliviar la escasez de mano de obra local, se ha puesto en práctica desde 1989 un plan especial para permitir la entrada de trabajadores del exterior. Este ha tropezado con la resistencia de grupos sindicales que desean proteger sus salarios y sus condiciones de trabajo. Con arreglo al plan, pueden traerse trabajadores del exterior, sea cual fuere su país de origen. Tienen derecho a la misma protección que confieren a los trabajadores locales las leyes laborales. La mayoría de esos trabajadores proceden de China.

G. Educación

19. Sigue impartándose instrucción en las escuelas y en los colegios universitarios para que se aprecien mejor las realizaciones de las diferentes culturas. Mediante la particular atención prestada a la educación cívica, seguirá fomentándose una mayor comprensión de la interacción y la interdependencia en el seno de la comunidad.

VIII. MONTSERRAT

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. El artículo 63 de la Constitución de 1989, que forma parte del capítulo titulado "Derechos y libertades fundamentales de la persona", proporciona protección contra la discriminación por motivos de raza. Ninguna ley contiene disposición alguna que sea discriminatoria, por sí misma o en sus efectos. Ninguna persona podrá ser tratada de manera discriminatoria por otra que actúe en virtud de una ley o en el desempeño de las funciones de un cargo público o de una autoridad pública. De hecho, no existen en Montserrat problemas de discriminación racial, dado que la práctica es desconocida en la isla y deplorada por todos cuando se aplica en el exterior.

2. El hecho de que un proyecto de ley aprobado por la asamblea legislativa no se convierta en ley hasta recibir el asentimiento del Gobernador, constituye una salvaguardia constitucional adicional. El Gobernador está facultado para dar o negar su asentimiento. La Constitución establece que el Gobernador someterá al Gobierno de Su Majestad los proyectos de ley que considere incompatibles con una obligación del Reino Unido para con cualquier otro Estado o Potencia o para con cualquier organización internacional. El Gobernador sólo da su asentimiento a un proyecto de ley cuando el Ministro de Justicia ha presentado un informe en el que así lo recomienda, y el Ministro se ha abstenido de hacerlo cuando ha considerado que, de convertirse en ley, el proyecto correspondiente infringiría las obligaciones contraídas por el Reino Unido en virtud de los tratados. Además, una ley que haya recibido el asentimiento del Gobernador puede verse rechazada por el Gobierno de Su Majestad representado por el Secretario de Estado. En estas circunstancias, es evidente que es más que improbable que se incorpore en la legislación de Montserrat ninguna ley que entrañe discriminación racial, incompatible con las obligaciones asumidas en la Convención.

3. Disposiciones judiciales. Existe un poder judicial independiente, que comprende los jueces de la Corte Suprema de las Islas Windward y Leeward. No existen restricciones al acceso a los tribunales por motivos de raza, religión u origen nacional.

4. Disposiciones administrativas. No se ha considerado necesario adoptar disposiciones administrativas específicas destinadas a eliminar cualquier tipo de discriminación racial. Conviene señalar que:

- a) Montserrat goza de una forma muy avanzada de gobierno ministerial, con un sistema de elección de los miembros de la asamblea legislativa basado en el sufragio universal;
- b) Los funcionarios públicos son en su mayoría de origen local y los designa el Gobernador con el asesoramiento de una Comisión de Administración Pública integrada por ciudadanos destacados;
- c) La policía es también en su mayoría de origen local.

B. Marco jurídico general en el que se define
la discriminación racial

5. La "discriminación racial", como tal, no está definida. Sin embargo, el artículo 63 de la Constitución (véase el párrafo 1 *supra*) declara que se entiende por "trato discriminatorio" el hecho de dar un trato diferente a diferentes personas sobre la base, exclusiva o principalmente, de sus respectivas características en materia de raza, lugar de origen, opiniones o afiliaciones políticas, color o credo, como resultado de lo cual las personas de esas características están sujetas a impedimentos o restricciones que no se aplican a personas de otras características, o se les conceden privilegios o ventajas que no se conceden a esas otras personas.

C. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos
y de las libertades fundamentales

6. El capítulo de la Constitución relativo a los "derechos y las libertades fundamentales de la persona" (véase el párrafo 1 *supra*) se aplica a todos los habitantes de Montserrat.

D. Invocación de las disposiciones de la Convención

7. La Convención en sí no forma parte de las leyes de Montserrat. Sus disposiciones, por tanto, no pueden invocarse como fuente directa de derechos y obligaciones. No obstante, al interpretar las leyes locales, los tribunales tendrían en cuenta, en caso de duda, las obligaciones internacionales pertinentes, incluidas las impuestas por la Convención.

E. Composición demográfica de la población

8. La población de Montserrat se estimaba en 1990 en 11.924 habitantes. Es sobre todo de origen africano con adición, en los primeros tiempos, de elementos de origen irlandés y ulteriormente de personas procedentes de otras islas del Caribe. En la actualidad, existe un grupo relativamente reducido de residentes o semirresidentes, que en su mayor parte proceden de América del Norte y ocupan las villas de retiro y recreo que constituyen el principal foco de desarrollo del turismo en Montserrat. No existe ninguna tensión de origen racial entre la población autóctona y éstos recién llegados.

F. Trabajadores inmigrantes

9. La población de trabajadores inmigrantes, que aumentó de manera constante durante los primeros años del decenio de 1980, se elevó radicalmente después del huracán Hugo de 1989. Una cantidad considerable de comerciantes y de trabajadores calificados se trasladaron a la isla para aprovechar las oportunidades de trabajo y ayudar en las actividades de rehabilitación. Se prevé que la proporción de inmigrantes en busca de trabajo volverá a ser moderada a medida que las necesidades del sector de la construcción se tornen menos agudas. Los permisos de trabajo tienen carácter anual y sólo se conceden cuando no pueden conseguirse en la isla trabajadores capacitados.

G. Tenencia de tierras por extranjeros

10. Las necesidades de desarrollo hicieron que Montserrat adoptase un criterio liberal en cuanto a la tenencia de tierras por extranjeros. En 1987 se investigaron los títulos de propiedad y se informó a los herederos de los titulares, en su mayoría extranjeros, de sus propiedades en Montserrat. Sin embargo, hubo que imponer un recargo a los impuestos sobre la propiedad en los casos en que los extranjeros no edificaban viviendas en los terrenos clasificados como residenciales. Ahora bien, esta medida no se dirige contra ningún grupo racial; se aplica a todos los extranjeros que poseen tierras y tiene por finalidad estimular la edificación a fin de aumentar el patrimonio inmobiliario de la isla, o fomentar la venta a quienes desean adquirir las tierras para edificar.

H. Educación

11. El Gobierno proporciona guarderías infantiles y escuelas primarias y secundarias a todos los niños de la isla, independientemente de su raza o sexo o de la religión a que pertenezcan. También se está estudiando la legislación para el establecimiento de instituciones de enseñanza superior. Todas las escuelas, públicas y privadas, están abiertas a todos.

12. Todos los niños de nivel primario y en los grados inferiores de la escuela secundaria reciben un curso de formación social, a fin de mostrarles la interdependencia de los grupos humanos dentro de la sociedad y los beneficios de la tolerancia mutua y de la cooperación. También se celebra un debate en las clases y a nivel de la comunidad en los que se abordan los problemas que se plantean en algunos países debido a la intolerancia racial.

IX. ISLAS PITCAIRN

A. Política sobre la eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. Dado que en las Islas Pitcairn no existe ninguna forma de discriminación racial, no se tomó ninguna decisión judicial al respecto, puesto que nunca hubo necesidad de hacerlo, pero, llegado el caso, se aplicaría la Race Relations Act (Ley sobre relaciones raciales) de 1976, del Reino Unido, en virtud de la sección 14 1) de la (Ordenanza sobre la Judicatura) (cap. 2, ed. rev. de 1985).
2. Disposiciones judiciales. Dentro de la estructura constitucional, el poder judicial es independiente. Se garantiza el acceso a los tribunales, en las mismas condiciones, a las personas de todas las razas y orígenes étnicos. Cualquier violación de esos derechos será considerada en muchos casos por los tribunales como ilegal, en la jurisdicción penal o en la civil.
3. Disposiciones administrativas. Aunque no se aplica ninguna disposición local especial, conviene señalar que el Consejo de las Islas es la autoridad encargada de la administración diaria de Pitcairn y que los miembros de ese Consejo y el Magistrado de las Islas proceden todos del mismo origen racial mixto.

B. Composición demográfica

4. La población permanente de Pitcairn es de 51 personas, y 48 de las cuales descendientes directas de los 9 marines británicos de la Bounty, y de 6 tahitianos y 12 tahitianas que se asentaron en la Isla en 1790; las tres restantes, (una noruega casada y dos neozelandesas) casadas con habitantes locales son consideradas también a todos los efectos, naturales de Pitcairn. Hay otras ocho personas que residen temporalmente en la Isla, así como el maestro y un ministro de la religión con sus respectivas esposas.

C. Derechos civiles

5. En Pitcairn es fundamental que todas las personas sean iguales ante la ley, que exista seguridad de vidas y haciendas y que se respete absolutamente el derecho a participar en las elecciones a toda persona de más de 18 años. No existe impedimento alguno para el goce de los derechos civiles enumerados en el artículo 5 de la Convención por parte de nadie.

D. Educación

6. Todos los niños de edad comprendida entre los cinco y los 15 años están obligados a asistir a la escuela, atendida por un solo maestro. El programa de estudios se ha establecido de manera que fomente la armonía y la comprensión entre los pueblos de todas las razas y naciones. Esos principios forman parte esencial de toda la educación en las ciencias humanas y sociales.

X. SANTA ELENA (incluidas Ascensión y Tristan da Cunha)

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. El Gobierno sigue convencido de que, dado que en Santa Elena no existe forma alguna de discriminación racial y que todos los sectores de la sociedad condenan firmemente esa discriminación, no es necesario establecer ninguna legislación especialmente destinada a prohibirla o ponerle fin. En todo caso, si surgiese algún problema de discriminación racial, lo que parece ser sumamente improbable, deberían tenerse en cuenta las disposiciones de la Ley de relaciones raciales del Reino Unido, de 1976, aplicable en Santa Elena en virtud de la Ordenanza de aplicación de la ley inglesa, de 1987. La política del Gobierno, que apoya firmemente los objetivos de la Convención y de la Ley, consiste en prevenir la aparición de cualquier forma de discriminación racial, y aquél no vacilará en adoptar las medidas necesarias con tal fin.

2. Disposiciones judiciales. Existe un poder judicial independiente. No hay ninguna restricción de acceso a los tribunales por motivos de raza, religión o país de origen. Si se incurriese en cualquier acto de discriminación racial y la víctima pidiese reparación ante los tribunales, éstos deberían aplicar las disposiciones de la Race Relations Act (Ley de relaciones raciales) del Reino Unido, de 1976 (véase *supra*).

3. Disposiciones administrativas. Por las razones indicadas en el párrafo 1 *supra*, no se ha estimado necesario adoptar ninguna disposición administrativa especialmente destinada a combatir la discriminación racial.

B. Invocación de las disposiciones de la Convención

4. La Convención en sí no forma parte de la legislación de las Islas. Por consiguiente, sus disposiciones no pueden invocarse ante los tribunales como fuente directa de derechos y obligaciones. No obstante, al interpretar las leyes, los tribunales han de tener en cuenta, en caso de duda, las obligaciones internacionales pertinentes, incluidas, en su caso, las que impone la Convención.

C. Composición demográfica

5. La actual población de las Islas se estima en 7.162 personas, de las cuales, 6.577, aproximadamente, son residentes de pleno derecho (es decir, personas que por a) nacimiento, b) ascendencia, o c) inscripción como ciudadanos de territorio dependiente del Reino Unido en las Islas, tiene automáticamente derecho a residir en ellas). Debe señalarse que existe un número relativamente elevado de titulares de este derecho de residencia (estimado en 6.000) que residen de manera más o menos permanente fuera de las Islas, la mayor parte de ellos en el Reino Unido o en la República de Sudáfrica.

D. Tenencia de tierras y empleo

6. Dadas de las circunstancias sociales y económicas de las Islas, ha sido necesario mantener controles en dos aspectos a) la tenencia de tierras (en Santa Elena, por la Ordenanza de tenencia de tierras por inmigrantes

(restricción), 1987 y en Ascensión, por la Ordenanza de tenencia de tierras de Ascensión, 1967) y b) la ocupación de empleos por "no isleños" (en Santa Elena, por la Ordenanza de empleo de inmigrantes de 1987 (control)). De ser menester, las Ordenanzas que se aplican en Santa Elena pueden aplicarse, con las modificaciones o adaptaciones necesarias, también a Ascensión y Tristan da Cunha, en virtud de la Ordenanza de aplicación de la ley de Santa Elena (Ascensión) y la Ordenanza de aplicación de la Ley de Santa Elena (Tristan da Cunha), ambas de 1987. Estos controles no entrañan ningún elemento de discriminación por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, prohibida por la Convención.

E. Educación

7. Todas las escuelas públicas y privadas de las Islas están abiertas a todas las razas.

XI. ISLAS TURCAS Y CAICOS

A. Política sobre eliminación de la discriminación racial

1. Disposiciones legislativas. La Constitución de 1988, que entró en vigor el 4 de marzo de ese año, contiene disposiciones completas y detalladas relativas a todas las formas de discriminación. Conforme a esas disposiciones, toda persona que sea víctima de discriminación puede recurrir a la Corte Suprema a fin de obtener reparación adecuada a las circunstancias. Se está estudiando la adopción de legislación sobre relaciones raciales, pero ésta se encuentra aún en la etapa del estudio preliminar y es muy posible que se establezca que las disposiciones constitucionales actuales son suficientes.

2. Con arreglo al artículo 33 de la Ordenanza sobre el empleo de 1989, todo trabajador tiene derecho a no ser despedido injustamente. Aunque la Ordenanza no contiene disposiciones que traten expresamente de la discriminación racial, si se produjera un despido por ese motivo, se consideraría, por aplicación de las disposiciones relativas a la determinación de su justicia o injusticia, que éste es improcedente, y el trabajador afectado podría solicitar indemnización ante los tribunales.

3. Aunque no se ha promulgado ninguna legislación destinada expresamente a establecer la figura delictiva de difusión de ideas basadas en la superioridad racial o de incitación al odio racial, en el artículo 32 de la Ordenanza sobre inmigración, modificado por el artículo 16 de la Ordenanza sobre inmigración (enmienda) de 1990 se estipula que toda persona que no sea residente de pleno derecho o posea un certificado válido de residencia permanente, puede ser deportada de las Islas si, a juicio del Director de Inmigración o de la Junta de Inmigración, su presencia en las Islas es indeseable y contraria al bien público.

4. Disposiciones judiciales. Existe un poder judicial independiente. No hay restricciones de acceso a los tribunales por motivos de raza, religión u origen nacional. Toda víctima de trato discriminatorio contrario a las disposiciones de la Constitución puede pedir reparación ante los tribunales.

5. Disposiciones administrativas. No existen disposiciones administrativas especialmente encaminadas a combatir la discriminación racial. No obstante, ha de señalarse lo siguiente:

- a) Las Islas Turcas y Caicos tienen una forma avanzada de Gobierno ministerial y los miembros de la asamblea legislativa se eligen por sufragio universal;
- b) El personal de la administración pública es fundamentalmente local, y
- c) Las fuerzas de la policía están constituidas casi totalmente por personal local, ya que la mayoría de sus miembros son residentes de pleno derecho de éstas u otras islas del Caribe y sólo un reducido número procede del exterior.

6. No existe discriminación por razones de raza en los nombramientos para la función pública. Estos competen a la Comisión de la Función Pública, con arreglo al Reglamento de la misma que entró en vigor el 1º de agosto de 1988. Al estudiar esos nombramientos, la Comisión debe tener en cuenta las

calificaciones académicas del interesado, su aptitud general para el empleo, todo nombramiento anterior y los informes de universidades, escuelas o personas que la Comisión solicite.

B. Marco jurídico general en el que se define la discriminación racial

7. La "discriminación racial" no está definida como tal. En cambio, el término "discriminatorio", utilizado en la Constitución se define, en el párrafo 3) del artículo 78, como el hecho de dar un trato diferente a personas diferentes atribuible, exclusiva o principalmente, a sus respectivas características en materia de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo, y por el cual las personas de una de esas características están sujetas a incapacidades o restricciones que no se aplican a personas de otras características, o se les conceden privilegios o ventajas que no se conceden a esas otras personas.

C. Reconocimiento en pie de igualdad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales

8. El Título VIII de la Constitución de 1998, titulado "Derechos y libertades fundamentales de la persona", se aplica a todos los habitantes de las Islas.

D. Invocación de las disposiciones de la Convención

9. La Convención en sí no forma parte de la legislación de las Islas. Por consiguiente, sus disposiciones no pueden invocarse como fuente directa de derechos y obligaciones. No obstante, al interpretar las leyes locales, los tribunales han de tener en cuenta, en caso de duda, las obligaciones internacionales pertinentes, entre ellas las impuestas por la Convención.

E. Composición demográfica de la población

10. La población actual de las Islas se estima, sobre la base del censo de 1990, en aproximadamente 11.465 personas, de las cuales unas 7.900 son ciudadanos de pleno derecho, ("belongers") esto es, personas que por a) nacimiento, b) ascendencia, o c) inscripción como ciudadano de territorio dependiente del Reino Unido en las Islas tienen automáticamente derecho a residir en ella. Gran parte de los ciudadanos que residen en las Islas son predominantemente de ascendencia africana. El resto son en su mayoría de origen caucásico. Conviene señalar que existe un número relativamente grande de ciudadanos, estimado entre 20.000 y 30.000, que reside de forma más o menos permanente fuera de las Islas, la mayoría de ellos en las Bahamas, y un número considerable en los Estados Unidos de América.

11. La antigua población de arawaks y caribes desapareció antes del siglo XVII. Se cree que los antepasados de los isleños de ascendencia africana llegaron a las Islas en tres oleadas principales. Por lo que se refiere a las Islas Turcas, los propietarios de las salinas de las Bermudas (caucásicos) trajeron en el siglo XVII esclavos africanos o descendientes de africanos para trabajar en las salinas. Las Islas Caicos fueron colonizadas

algo más tarde, principalmente por colonos norteamericanos legitimistas que llegaron en el decenio de 1780, trayendo con ellos a sus esclavos africanos o de ascendencia africana para que trabajaran en las plantaciones. Sin embargo, en el caso de una isla (Middle Caicos) se cree que la mayor parte de la población desciende de los esclavos que se hallaban a bordo de dos barcos que naufragaron en sus costas.

12. En las Islas Turcas, donde antiguamente había una gran población caucásica, se produjo una gran mezcla de razas, fenómeno que fue menos frecuente en las Islas Caicos. En los últimos años, ha habido un considerable número de matrimonios entre personas de las distintas Islas, con el resultado de que una proporción significativa de isleños que predominantemente son de ascendencia africana son también, en parte, de ascendencia caucásica (el Gobierno no lleva un registro de los orígenes raciales de la población, ni considera necesario hacerlo, y la anterior información sobre la ascendencia es resultado de la observación y no de datos estadísticos).

13. Se estima que, de los aproximadamente 3.565 miembros de la población que no son ciudadanos por derecho propio, unos 2.430 son naturales de Haití de ascendencia predominantemente africana, y el resto de origen principalmente caucásico (procedentes de los Estados Unidos y el Canadá y del Reino Unido y otros países europeos y "antiguos" países miembros del Commonwealth).

14. En el comercio participan personas de diferentes razas. La participación de los extranjeros se limita a negocios que requieren conocimientos especiales (que no existen suficientemente entre los isleños) o a la inversión de capitales. La participación de los isleños en los negocios está limitada sólo por la falta de formación o de capital. El Gobierno hace todo lo que puede para mejorar la educación de los isleños y aumentar la disponibilidad de capital pero, en todo caso, es un hecho que en cada negocio de una cierta magnitud hay isleños en puestos de categoría superior. Al igual que ocurre entre las mismas categorías de empleo, tampoco hay diferencia de posición económica entre razas.

F. Medidas especiales adoptadas de conformidad con
el párrafo 2 del artículo 2

15. Las Islas Turcas y Caicos tienen una fuerza de trabajo autóctona relativamente pequeña. Es casi imposible desarrollar una industria turística en escala importante sin importar mano de obra extranjera que acepte los puestos de trabajo no ocupados por la población local. Por otra parte, la disponibilidad de vivienda es reducida y existe el peligro de que, a menos que se tomen medidas especiales, los trabajadores inmigrantes no estén alojados de forma adecuada. Por esa razón, el Gobierno ha adoptado la política de exigir, cuando procede, al promotor de todo servicio turístico importante la construcción de viviendas para sus empleados, tanto para los autóctonos como para las personas procedentes de otras islas del grupo y los trabajadores extranjeros. Esta política, en lo que se refiere a los trabajadores extranjeros, tiene por objeto evitar que éstos se encuentren en situación de desventaja, sin otorgarles ningún privilegio de que no goce la población local.

16. Una gran proporción de los trabajadores inmigrantes de los sectores de la hotelería y de la construcción proceden de Haití. Como su idioma materno no es el inglés, sino el creole, la educación de sus hijos ha resultado

difícil. Sin embargo, desde la promulgación de la Ordenanza de educación de 1989, la asistencia a la escuela es obligatoria para todos los niños entre los 4 y los 16 años de edad y, con arreglo al artículo 12 de la misma, el Ministro competente en materia de educación tiene la obligación de velar por que existan suficientes escuelas públicas para todos los niños en edad de escolaridad obligatoria. La Ordenanza también establece en su artículo 41 que no se negará a ninguna persona la admisión a cualquier escuela pública por motivos de confesión religiosa, raza, condición social o idioma de ella o de sus padres, a reserva de las disposiciones del párrafo 2). Este párrafo 2) trata de los casos en que el idioma principal de un niño no es el inglés, circunstancia en la cual el Director de Educación puede ordenar que el niño asista a clases especiales de idioma inglés antes de que se lo admita en una escuela pública, o al ser admitido en ésta, durante el período que el director de la escuela estime necesario.

17. La población haitiana es predominantemente católica. La iglesia católica de Providenciales tiene tamaño suficiente para acoger a todos los fieles, y la misa se pronuncia en creole en días especiales para los haitianos tanto en Providenciales como en Gran Turca. En Gran Turca, donde el local de la iglesia católica es insuficiente, se dice misa en creole en la iglesia anglicana que es de capacidad considerable.

18. El desarrollo de turismo en las Islas sigue siendo uno de los objetivos principales del Gobierno. En 1979 se llegó a un acuerdo con el Club Méditerranée S.A. para la construcción y apertura de un Club Méditerranée en Providenciales, que se abrió en diciembre de 1984. El Gobierno reconoció las posibles consecuencias sociológicas de unos servicios turísticos de esa clase para extranjeros en una isla relativamente poco desarrollada con una pequeña población indígena. En parte por esa razón, el Gobierno estableció un Comité en el que estaba representada la población autóctona de las Islas. Ese Comité se reunió regularmente y contó con la asistencia de asesores profesionales adecuados de la Overseas Development Administration (Administración de desarrollo de ultramar) del Reino Unido a través de la British Development Division (División británica de desarrollo) en el Caribe. Una de las funciones del Comité era vigilar cualquier problema de relaciones raciales que pudiera surgir a causa del desarrollo. El Comité informaba regularmente al Gobierno y sus informes eran examinados en su totalidad por el Consejo Ejecutivo. El Club Méditerranée obtuvo un gran éxito económico, por lo que amplió sus operaciones de forma importante tras el primer año de funcionamiento. El Gobierno ha advertido con satisfacción que el Club anuncia localmente, fuera de temporada, breves estancias a precios muy reducidos y que personas autóctonas han podido beneficiarse de esas ofertas. El Gobierno está plenamente convencido de que no ha habido problemas de discriminación racial, en forma alguna, en relación con el funcionamiento de los servicios del Club Méditerranée.

19. Se han realizado nuevos progresos en el desarrollo del turismo. En diciembre de 1989 se inauguró en Providenciales un hotel de la cadena Ramada con 228 habitaciones. Existen otras obras de hotelería en curso de realización.

20. En la negociación de acuerdos de desarrollo con inversionistas que son en gran medida del exterior, se inserta habitualmente una cláusula por la que la empresa se compromete a hacer todo lo posible por emplear en todos los niveles personal local e impartir capacitación en todos los aspectos de sus actividades. Además, al examinar la conveniencia de conceder o no un permiso

de trabajo con arreglo al artículo 23A de la Ordenanza de inmigración (enmienda) de 1990, la Junta de Inmigración ha de asegurarse de que no existe ningún residente de pleno derecho inmediatamente disponible en el momento en que examina la solicitud de permiso, y que esté en condiciones de dedicarse a la ocupación remunerada para la que se formula la solicitud, y esté dispuesta a ello. El efecto de esas disposiciones y de la política gubernamental es impedir que los promotores extranjeros que operan en las Islas discriminen contra los naturales de éstas por motivos de raza. El Gobierno sigue decidido a evitar que surja cualquier discriminación racial en el curso del desarrollo del sector turístico en las Islas y a velar por que ese desarrollo redunde en beneficio de la población autóctona.

G. Tenencia de tierras

21. No existen actualmente restricciones legislativas ni de otra índole con respecto a la tenencia de tierras por extranjeros o por grupos raciales determinados. La disposición de tierras de la Corona se rige por la Política de Tierras de 1989, que fue aprobada por el Gobierno del Reino Unido. Los arrendamientos o las concesiones de tierras de la Corona con fines residenciales sólo se otorgarán a los residentes de pleno derecho ("belongers") tal como se definen en el apartado b) del párrafo 2) del artículo 4 de la Ordenanza de inmigración (enmienda) de 1990, con independencia de su raza, religión, etc. Análogamente, las tierras de la Corona destinadas a fines comerciales sólo se concederán a esos residentes salvo en los casos de construcción de grandes centros comerciales.

H. Educación

22. Todas las escuelas de las Islas, públicas y privadas, están abiertas a todas las razas, y en los planes de estudios se destacan los factores regionales, incluidos los elementos afrocaribeños.