



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

Distr.
GENERAL

CERD/C/299/Add.9
2 de diciembre de 1996

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITE PARA LA ELIMINACION DE
LA DISCRIMINACION RACIAL

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

Decimocuarto informe periódico que los Estados Partes
debían presentar en 1996

Adición

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte *

[22 de agosto de 1996]

* El presente documento contiene el 14º informe periódico que debía presentarse el 5 de abril de 1996. En lo que respecta al 13º informe periódico del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y las actas resumidas de las sesiones en que el Comité examinó ese informe, véanse los documentos CERD/C/263/Add.7, CERD/C/263/Add.7 Part II y CERD/C/SR.1139 a 1141.

Los anexos al informe presentado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte pueden consultarse en los archivos de la Secretaría.

La información presentada por el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de conformidad con las directrices consolidadas relativas a la parte inicial de los informes de los Estados Partes figura en el documento de base HRI/CORE/1/Add.5/Rev.1.

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
INTRODUCCION	1	4
I. TERRITORIO METROPOLITANO	2 - 112	4
A. Introducción	4 - 6	4
B. Encuestas sobre la actitud de la población	7 - 9	5
C. Artículo 2 - Medidas de los Estados para combatir la discriminación racial	10 - 19	6
D. Artículo 4 - Incitación al odio racial	20 - 22	8
E. Artículo 5 - Prohibición y eliminación de la discriminación racial	23 - 101	8
F. Artículo 6 - Protección y recursos contra la discriminación racial	102 - 106	26
G. Artículo 7 - Promoción de la tolerancia y la comprensión	107 - 111	27
H. Artículo 14 - El derecho a la petición individual	112	28
II. LAS DEPENDENCIAS DE LA CORONA	113 - 171	29
A. Guernsey	114 - 149	29
B. Jersey	150 - 165	36
C. Isla de Man	166 - 171	41
III. LOS TERRITORIOS DEPENDIENTES	172 - 324	44
A. Anguila	173 - 194	44
B. Bermudas	195 - 204	48
C. Islas Vírgenes Británicas	205 - 224	52
D. Islas Caimán	225 - 244	56
E. Islas Falkland	245 - 249	60
F. Gibraltar	250 - 252	61

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
III. (<u>continuación</u>)		
G. Hong Kong	253 - 274	63
H. Montserrat	275 - 299	70
I. Pitcairn	300	75
J. Santa Elena (incluyendo la isla de Ascensión y Tristan da Cunha)	301 - 303	75
K. Islas Turcas y Caicos	304 - 324	76
Anexos de la parte I del informe (Territorio metropolitano)		81

INTRODUCCION

1. De conformidad con la recomendación formulada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en el párrafo 37 de sus observaciones finales relativas al 13º informe periódico del Reino Unido presentado de conformidad con la Convención, el Reino Unido presenta su 14º informe periódico con carácter de informe de actualización; se refiere al territorio metropolitano del Reino Unido, las dependencias de la Corona y los territorios de ultramar dependientes del Reino Unido, y en él se abordan todas las cuestiones planteadas en las observaciones finales del Comité. El presente informe se divide en tres partes. La parte I se refiere al territorio metropolitano (Inglaterra y Gales, Escocia e Irlanda del Norte); la parte II trata de cada una de las dependencias de la Corona (Guernsey, Jersey y la Isla de Man); y la parte III de cada uno de los territorios dependientes de ultramar (Anguila, Bermudas, las Islas Vírgenes Británicas, las Islas Caimán, las Islas Falkland, Gibraltar, Hong Kong, Montserrat, Pitcairn, Santa Elena (incluidas la isla Ascensión y Tristan da Cunha) y las Islas Turcas y Caicos.

I. TERRITORIO METROPOLITANO

2. En esta parte del presente informe se describen las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole adoptadas hasta el 30 de septiembre de 1996 para hacer efectiva la Convención en el territorio metropolitano del Reino Unido (Inglaterra y Gales, Escocia e Irlanda del Norte). Los anexos a esta parte del presente informe figuran al final del informe.

3. En atención a los deseos del Comité, el Reino Unido se ha limitado a responder a las cuestiones planteadas en las observaciones finales formuladas a raíz del examen oral del 13º informe, así como a poner al Comité al corriente de las leyes aprobadas desde el último informe. En consecuencia, el informe abarca tres esferas de actividad principales: la Ley sobre asilo e inmigración de 1996; los detalles sobre la introducción de legislación para combatir la discriminación en Irlanda del Norte; y la información sobre la elaboración de planes para mejorar las condiciones económicas y sociales de los grupos minoritarios étnicos en todo el Reino Unido.

A. Introducción

4. El Gobierno del Reino Unido está firmemente empeñado en eliminar todas las formas de racismo y en adoptar políticas para resolver los problemas de discriminación, intolerancia y violencia. El Reino Unido ya posee una de las legislaciones más estrictas y completas de Europa en materia de lucha contra la discriminación, incluida la discriminación racial en el empleo y en el suministro de bienes y servicios. También financia la Comisión de Igualdad Racial, órgano legal encargado de promover unas relaciones armoniosas entre las razas y de eliminar las barreras artificiales en todo el Reino Unido, así

como de apoyar varios programas de lucha contra la discriminación y las situaciones de inferioridad, muchos de los cuales se exponen en el presente informe.

5. El Gobierno del Reino Unido también toma muy en serio su deber de garantizar que todos puedan vivir en un entorno tranquilo y seguro, sin temor a la violencia o la intolerancia. La legislación penal general ya sanciona los delitos de violencia y acoso racial, y el Gobierno ha tipificado asimismo en la Ley sobre la justicia penal y el orden público de 1994 el nuevo delito de acoso intencional, para resolver específicamente el problema del acoso racial. Sin embargo, las leyes no bastan y el Grupo de Agresiones Raciales ha venido estudiando la forma de hacer frente a ese tipo de delitos del modo más uniforme y eficaz posible.

6. El problema de la situación de inferioridad por motivos raciales es otro motivo de preocupación para el Gobierno del Reino Unido, de mayor alcance y más difícil de resolver. Los estudios realizados parecen indicar que, en general, es más probable que los miembros de las minorías étnicas vivan en zonas desfavorecidas de los centros urbanos y tengan un protagonismo mayor en el sistema de justicia penal, como autores o víctimas de delitos. En términos generales, también tienen más probabilidades de estar desempleados. Se han introducido muchos programas e iniciativas para reactivar la economía y combatir el desempleo, especialmente en los barrios pobres en que viven muchas comunidades étnicas minoritarias. Más adelante se dan detalles al respecto.

B. Encuestas sobre la actitud de la población

7. El Gobierno del Reino Unido estima que los actuales mecanismos de lucha contra el racismo y la discriminación han contribuido a mejorar la situación de las minorías étnicas en el Reino Unido y que los estudios efectuados aportan muchas pruebas al respecto. Sin embargo, no hay motivo para sentirse satisfechos, ya que la discriminación y la hostilidad subsisten y algunos sectores de las comunidades minoritarias étnicas siguen teniendo necesidades especiales cuya satisfacción depende de las políticas del Gobierno.

8. La información obtenida mediante los censos y encuestas permitirá a la administración central, las administraciones locales, los organismos de salud, los empleadores privados y los organismos de voluntarios conocer las desigualdades existentes y elaborar políticas para eliminarlas. En el 13° informe periódico se dieron detalles del censo de población de 1991 y ya ha comenzado la labor preparatoria del censo de 2001 destinada a estudiar la forma de mejorar y dar mayor precisión a las preguntas sobre el origen étnico formuladas en 1991, manteniendo a la vez la continuidad.

9. La British Social Attitudes Survey (Encuesta sobre las actitudes sociales de los británicos) ofrece una visión general a largo plazo de las actitudes de la población respecto de diversos problemas sociales, incluidos los raciales. La información sobre la metodología empleada en esa encuesta, que el Comité había solicitado, figura en el anexo 1.

C. Artículo 2 - Medidas de los Estados para combatir
la discriminación racial

10. El Gobierno del Reino Unido ha tomado nota de la recomendación del Comité de que se examine la Ley sobre relaciones raciales para darle más categoría en el derecho interno. Sin embargo, uno de los principios fundamentales de la soberanía parlamentaria es que el Parlamento no puede obligar a sus sucesores. En consecuencia, ninguna ley del Reino Unido tiene un estatuto superior a las demás leyes, por lo que el Parlamento puede modificar o sustituir leyes si lo considera necesario. Se estima que la flexibilidad que ofrece este principio es un elemento importante de nuestra democracia y garantiza que las leyes puedan adaptarse a las necesidades concretas de la población en un momento dado. El Gobierno opina que lo importante es la eficacia de las disposiciones concretas que se adopten.

Protección de la Ley sobre relaciones raciales

11. El Gobierno del Reino Unido está plenamente decidido a garantizar la idoneidad de la legislación para combatir la discriminación racial. La Ley sobre relaciones raciales de 1976 es uno de los instrumentos legales más completos de Europa en materia de lucha contra la discriminación racial. La ley establece una prohibición general de la discriminación racial en el empleo, la educación, la vivienda y el suministro de bienes y servicios. La legislación se revisa periódicamente para garantizar que se cumplan los objetivos para los que se aprobó.

12. Nada parece indicar que la aprobación de otras leyes haya sido un obstáculo para la aplicación de la Ley de 1976. Al contrario, muchas de las leyes que han afectado la Ley de 1976 tenían por objeto confirmar y mejorar sus disposiciones; por ejemplo, la Ley sobre relaciones raciales (recursos) de 1994 mejora el recurso de que disponen las víctimas de la discriminación racial al suprimir el límite máximo de la indemnización que puede otorgarse.

Escocia

13. El Gobierno del Reino Unido toma nota de la observación del Comité de que algunas de las disposiciones incorporadas en la Ley sobre la justicia penal y el orden público de 1994 no se aplican en Escocia. Hay un gran empeño en combatir el racismo en Escocia. El distinto enfoque adoptado se debe simplemente a la diferencia fundamental que existe entre el derecho penal escocés y el inglés.

14. En Escocia el acoso intencional, la alarma y el sufrimiento psicológico entran dentro de la categoría más amplia del delito de alteración del orden público, figura del common law. La policía puede detener, sin mandamiento judicial, a toda persona de la que se sospeche razonablemente que ha cometido o puede cometer el delito de alteración del orden público. La pena máxima en caso de alteración del orden público depende del tribunal que sustancie la causa. La pena máxima de prisión varía de 60 días en los tribunales inferiores a la prisión perpetua en los superiores. La elección del tribunal, que incumbe a la Corona, revelará la gravedad del delito de que se

trate. La acusación puede invocar circunstancias agravantes, como los motivos raciales, y el Procurador General ha dado instrucciones a los fiscales para que señalen a la atención del tribunal cualquier elemento racial de un delito, para que el tribunal lo tenga en cuenta al dictar sentencia.

Irlanda del Norte

15. El Gobierno del Reino Unido comparte la preocupación del Comité por la falta de legislación que prohíba la discriminación racial en Irlanda del Norte. Esta cuestión ha sido examinada detenidamente y el Gobierno del Reino Unido se complace en anunciar la publicación de una Propuesta de proyecto de decreto legislativo sobre relaciones raciales (Irlanda del Norte). Tanto la Propuesta como un documento explicativo conexo se publicaron el 16 de julio de 1996 y fueron objeto de amplia difusión como parte del proceso de consulta. En el anexo 2 figura un ejemplar del documento explicativo. El proceso de consulta concluyó el 30 de agosto de 1996 y actualmente el Departamento de Desarrollo Económico está examinando las observaciones recibidas.

16. La Propuesta se inspira directamente en las disposiciones de la Ley sobre relaciones raciales de 1976, que se aplica en Gran Bretaña, y prohíbe la discriminación racial en el empleo, la formación, la educación, la vivienda y el suministro de bienes y servicios. En la nueva ley se menciona específicamente a la comunidad irlandesa de nómadas, que tiene algunas características de grupo étnico. Antes de fin de año se espera presentar al Parlamento un proyecto de decreto legislativo para que sea discutido y aprobado tan pronto como lo permita el calendario parlamentario.

17. Por primera vez, el estudio que debía publicarse en noviembre de 1996 proporcionará una estimación oficial de los grupos minoritarios étnicos existentes en Irlanda del Norte. Ese estudio contendrá información sobre la edad y el sexo de los miembros de esos grupos, las características del empleo, los casos de acoso o discriminación y opiniones sobre el acceso a los servicios. El estudio es financiado por el Gobierno del Reino Unido como parte de su esfuerzo para garantizar que exista una información veraz y actualizada sobre las minorías étnicas de Irlanda del Norte; esa información se tomará en cuenta en la futura política de salud y educación aplicable a esas comunidades.

18. Entre las actuales iniciativas en favor de las minorías étnicas figura una conferencia regional, prevista para noviembre de 1996 y destinada a mejorar el conocimiento de las necesidades de las minorías étnicas de Irlanda del Norte en materia de atención de la salud y asistencia social. La conferencia se está organizando en cooperación con la Chinese Welfare Association, Barnardos, y las juntas y consejos de los servicios sociales y de salud. El Organismo de Seguridad Social de Irlanda del Norte, en consulta con el Centro de Recursos Multiculturales, ha preparado carteles y folletos sobre los principales planes y prestaciones de seguridad social en varios idiomas de las minorías étnicas: árabe, bengalí, chino, gujarati, griego, hindi, punjabí, somalí, turco, urdu y vietnamita.

19. El Comité expresó especial preocupación por el bienestar social de las comunidades china y nómada de Irlanda del Norte. En el anexo 3 se describen detalladamente los planes destinados específicamente a esas comunidades.

D. Artículo 4 - Incitación al odio racial

20. Se ha tomado debidamente nota de la recomendación del Comité relativa al artículo 4. Sin embargo, el Reino Unido mantiene la interpretación de ese artículo que indicó al firmar la Convención en 1966 y que reafirmó al ratificarla. La legislación nacional del Reino Unido en la materia ha demostrado su validez, y el Gobierno del Reino Unido está firmemente convencido de que se ha logrado el justo equilibrio entre el mantenimiento de la larga tradición del país en materia de libertad de palabra y la protección de los ciudadanos contra los insultos e injurias.

21. En marzo de 1996 el Reino Unido se adhirió a la Acción común referente a la acción contra el racismo y la xenofobia, lo que constituye un paso importante en la lucha contra el azote del racismo en toda Europa. De conformidad con la Acción común los Estados miembros:

- a) deberán facilitar pruebas a los demás Estados miembros para ayudarlos a condenar a los autores de actos racistas;
- b) deberán facilitar la búsqueda de documentación racista destinada a su difusión en otro Estado miembro; y
- c) deberán incautarse de esa documentación.

22. El Gobierno del Reino Unido ha manifestado claramente que está dispuesto a colmar las lagunas legales a fin de que las autoridades puedan incautarse de la documentación racista publicada en el Reino Unido y destinada a otros Estados miembros.

E. Artículo 5 - Prohibición y eliminación de la discriminación racial

1. Apartado a) del artículo 5 - Igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia

Comité Asesor en materia de Minorías Étnicas

23. En el 13º informe periódico se hace referencia al Comité Asesor en materia de Minorías Étnicas, que fue creado por la Junta de Estudios Judiciales para prestar asistencia en la sustanciación de cuestiones raciales y multiculturales ante los tribunales. Su principal función es impartir formación para sensibilizar a todos los que en los juzgados o tribunales tienen funciones judiciales y contribuir a que el sistema judicial sea cultural y racialmente neutral. En el anexo 4 figura el cuarto informe anual del Comité Asesor.

24. El Comité pidió más detalles sobre ese programa de formación. La formación se recomienda para los jueces itinerantes, los jueces de instrucción, los jueces auxiliares, los magistrados estipendiarios y los jueces de distrito. Hasta ahora se han celebrado 41 seminarios para más de 1.900 jueces itinerantes, jueces de instrucción, jueces auxiliares y magistrados estipendiarios.

Incorporación al poder judicial

25. El Comité pidió información sobre los criterios y requisitos para la incorporación de nuevos miembros en el poder judicial. Esa información figura en el anexo 5.

2. Apartado b) del artículo 5 - Seguridad personal

Ataques contra organizaciones judías

26. Para la política del Reino Unido en materia de derechos humanos es fundamental que todos los ciudadanos gocen de una protección adecuada contra la delincuencia y la violencia criminal. En el último informe del Reino Unido se mencionaron los atentados con bomba contra organizaciones judías, a cuyo respecto se señala que se han hecho nuevos progresos en las investigaciones. Cuatro personas ya han sido acusadas de asociación ilícita para cometer actos que ponían en peligro vidas humanas el 27 de julio de 1994, o antes. El juicio de los acusados de los atentados con bomba comenzó el 1º de octubre de 1996.

Relaciones entre la policía y la colectividad

27. El cuerpo de policía cumple un papel especial que le exige estar al frente del compromiso de la sociedad de tratar con equidad y justicia a todos los miembros de la comunidad. Para que el público tenga confianza en el empeño y la capacidad del cuerpo de policía para tratar con equidad a todas las personas, es importante que se vea que la policía trata a sus propios miembros equitativamente y con imparcialidad. En consecuencia, la igualdad de oportunidades en el interior del servicio es un elemento fundamental de la calidad del programa de servicios de la policía.

28. Todos los agentes de policía reciben formación en relaciones con la colectividad y relaciones raciales durante el período de prueba en los centros de formación de funcionarios de policía, así como dentro de la propia fuerza y como parte de cursos más avanzados en el Instituto de Apoyo a la Formación y la Escuela Superior de Policía. El Consejo de Formación de Funcionarios de Policía ha confirmado la necesidad de seguir contando con el apoyo de especialistas que ayuden al cuerpo de policía a adoptar disposiciones eficaces de formación en materia de relaciones con la colectividad y relaciones raciales y ha convenido en que el Ministerio del Interior siga proporcionando ese apoyo.

29. Todo ciudadano tiene derecho a presentar oficialmente una queja si considera que ha sido tratado de manera injusta o incorrecta por un miembro de la fuerza de policía. La investigación y resolución de las quejas se someten al examen del Organismo independiente de quejas contra la policía.

30. Los funcionarios de policía están sujetos a un estricto código disciplinario y pueden ser destituidos si cometen una falta grave de disciplina. Conforme al código disciplinario, constituye infracción que un funcionario de policía trate con excesiva dureza a una persona con la que esté en contacto en el desempeño de sus funciones. Esta infracción incluye cualquier caso en que un agente, sin razón suficiente, practique un registro, exija a una persona que se someta a una prueba o procedimiento, o haga uso innecesario de violencia con una persona o amenace sin razón a una persona con hacer uso de violencia. El código también incluye infracciones relacionadas con una actitud racialmente discriminatoria.

31. Facultades de interpelación y registro. Las garantías enunciadas en la Ley sobre la policía y los medios de prueba en materia criminal de 1984 tienen por objeto asegurar que las facultades de interpelación y registro se apliquen de manera apropiada y responsable. Por ejemplo, la obligación de que los agentes de policía declaren, antes de registrar a una persona, la finalidad del registro y los motivos para llevarlo a cabo, refuerza el requisito de que los registros sólo puedan practicarse sobre la base de una sospecha razonable y no al azar o de manera discriminatoria; y la obligación de que la policía publique estadísticas sobre los registros que practica indica al público la aplicación general de las facultades de interpelación y registro. Desde abril de 1993, como parte de los indicadores nacionales básicos de la actuación de la policía, todas las fuerzas tienen el deber de supervisar la aplicación de las facultades de interpelación y registro desde el punto de vista étnico y de publicar los resultados localmente. El Ministerio del Interior también publica cada año la información correspondiente a las 43 fuerzas de policía. Se han publicado estadísticas para los años fiscales 1993/1994 y 1994/1995. Las cifras correspondientes a 1995/1996 estarán disponibles más tarde este año. El 1º de abril de 1996 la vigilancia étnica se hizo extensiva a los casos de detención, advertencias, homicidios (tanto víctimas como perpetradores) y muerte en locales de la policía. Esta información estará disponible en el verano de 1997.

32. Seminarios Holly Royde. El Ministerio del Interior organiza y dirige el Seminario Holly Royde, que ha adquirido una gran reputación en el cuerpo de policía. El seminario se centra en la relación entre la policía y los ciudadanos (en particular entre la policía y las comunidades de minorías étnicas) y sus consecuencias para las operaciones de mantenimiento del orden público en un país multirracial como Gran Bretaña. Permite a los funcionarios superiores de policía examinar y establecer sus prioridades locales y su práctica de mantenimiento del orden público con un mayor conocimiento del contexto multirracial en que trabaja la policía. Una característica fundamental del curso es su enfoque de ofrecer soluciones prácticas a problemas reales. Los funcionarios de policía que asisten al seminario deben plantear una cuestión local de relaciones entre la policía y

la colectividad en la que estén trabajando. Un importante objetivo del seminario es ayudar a los participantes a elaborar futuros planes o ejecutar los planes existentes para tratar esas cuestiones, de manera que cuando se reintegren en el cuerpo tengan un enfoque más estructurado del trabajo que están realizando.

33. Consultas con la colectividad. En virtud del artículo 106 de la Ley sobre la policía y los medios de prueba en materia criminal de 1984, todas las autoridades de policía tienen el deber de tomar disposiciones para consultar con la colectividad cuestiones de mantenimiento del orden. Esto permite a la policía tener en cuenta las diferentes necesidades de cada comunidad y establecer en consecuencia las prioridades de su servicio. Los grupos de consulta entre la policía y la colectividad constituyen un mecanismo oficial para que la colectividad plantee cuestiones relativas al servicio prestado por la policía local. Cumplen un importante papel para que la policía conozca las opiniones de la colectividad, aunque en muchas fuerzas se alienta un marco de consultas más amplio.

34. Las recientes modificaciones en la composición de las autoridades de policía han permitido una representación de la comunidad más amplia, además de los concejales y jueces locales que ya eran miembros. En un estudio de un grupo de investigación de la policía se está examinando la mejor forma en que el servicio de policía y las autoridades de policía pueden consultar a la comunidad local y responder a sus necesidades. El informe de este grupo debe presentarse al final del año.

Muertes ocurridas en locales de la policía

35. Las muertes que se producen en locales de la policía se consideran asunto de extrema gravedad, por lo que existe un sistema riguroso para investigar esos incidentes y tomar las medidas apropiadas. El Organismo independiente de quejas contra la policía debe supervisar la investigación de todos los casos de muertes en locales de la policía, casos que también deben remitirse a un médico forense independiente.

36. Cada año se publican las cifras y circunstancias de todas las muertes que se producen en los locales de la policía. El 1º de abril del año en curso se introdujo la vigilancia étnica de los casos de muerte en locales de la policía y las cifras correspondientes deberían estar disponibles el próximo verano.

37. En todo el Reino Unido existen programas de visitas de miembros de la comunidad, que incluyen la inspección y supervisión de las condiciones de detención en las comisarías. Los objetivos de esas visitas son que los miembros de la comunidad local pueden observar y comentar las condiciones de detención en las comisarías, e informar sobre dichas condiciones y la manera en que se aplican en la práctica las normas establecidas por ley y otras reglas que rigen el trato de los reclusos, a fin de que el público tenga más confianza en la policía y entienda mejor estas cuestiones.

Incidentes raciales

38. Como se informó en el 13° informe periódico, en 1987 se estableció el Grupo Interministerial de Agresiones Raciales, a raíz del informe sobre agresiones raciales del Comité de Asuntos Interiores de 1986. En el primer informe del Grupo, publicado en 1989, se hicieron varias recomendaciones detalladas, de las cuales la más importante fue que se constituyesen grupos locales entre distintos organismos con el fin de combatir los delitos de motivación racial. El informe se distribuyó a todas las autoridades locales y fuerzas de policía y los Servicios de Inspección del Cuerpo de Policía han venido vigilando con carácter prioritario la aplicación de sus recomendaciones por las fuerzas de policía. En enero de 1992 se publicó un informe complementario, en el que se reseñaban con detalle los progresos alcanzados, se tomaba nota de las normas de buena conducta y se indicaba la orientación que debían seguir los organismos locales.

39. El Grupo de Agresiones Raciales ya ha concluido sus trabajos y publicará su informe el próximo otoño. En el informe volverá a destacar la importancia de que los organismos cooperen en esta esfera: pondrá de relieve las normas nacionales de buena conducta en los distintos organismos y determinará los recursos existentes en derecho civil, como otra manera de abordar el problema. El Comité Permanente de Incidentes Raciales se encargará de llevar a cabo la futura labor, que en gran parte ya ha sido señalada por el Grupo de Agresiones Raciales, poniendo más énfasis en el aspecto operacional. Como lo indica su nombre, este Comité examinará una gama más amplia de problemas raciales. Procurará publicar ejemplos de conducta correcta, tanto entre los organismos como en el seno de cada organismo a nivel local.

3. Apartado c) del artículo 5 - Los derechos políticos, derechos a tomar parte en elecciones y a participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos

Votación y elecciones

40. En el Reino Unido, el derecho de voto se limita a los ciudadanos británicos y a los ciudadanos del Commonwealth y de la República de Irlanda, que pueden votar en todas las elecciones, así como a los ciudadanos de la Unión Europea, que pueden votar en las elecciones parlamentarias europeas y las elecciones locales.

41. Cada año el Gobierno financia una campaña nacional de propaganda que coincide con el sondeo anual, dirigida en general a los grupos entre los que la falta de inscripción en el censo electoral es más acentuada. Las investigaciones posteriores indican que gracias a esas campañas el conocimiento de la necesidad de inscribirse para votar ha aumentado considerablemente entre estos grupos.

42. El Ministerio del Interior ha puesto a disposición modelos de notas explicativas sobre el sistema de empadronamiento, en varios idiomas de las minorías étnicas. Esos modelos serán adaptados por los funcionarios del

censo electoral según las circunstancias locales. Los idiomas utilizados son: el bengalí, el chino, el griego, el gujarati, el hindi, el punjabí, el turco y el urdu.

43. Toda persona que reúna los requisitos de ciudadanía puede presentar su candidatura para las elecciones locales o parlamentarias. El origen étnico no constituye motivo de inhabilitación.

Igualdad de oportunidades en los cargos públicos y el Gobierno

44. Los cargos públicos. El Gobierno del Reino Unido aplica con firmeza una política de igualdad de oportunidades en los nombramientos que deciden los ministros para puestos en los órganos públicos. En 1991, cuando se inició la campaña "Oportunidad 2000", el Primer Ministro anunció una nueva iniciativa del Gobierno destinada a aumentar el número de puestos en los órganos públicos ocupados por mujeres y miembros de minorías étnicas.

45. A fines de 1991 se introdujo la vigilancia étnica de los candidatos, y las primeras estadísticas mostraron en 1992 que el 2% de los cargos públicos estaban ocupados por miembros de minorías étnicas. Este porcentaje aumentó al 2,3% en 1993 y al 2,9% en 1995. La Dependencia de Nombramientos para Cargos Públicos vigila la situación con atención e informa cada año al Primer Ministro.

46. La Dependencia se ha dedicado activamente a buscar nombres de candidatos pertenecientes a las minorías étnicas para su base de datos y ha tenido cierto éxito en el nombramiento de personas incluidas en su lista. También ha iniciado recientemente un programa de reuniones regionales para alentar a un mayor número de miembros de las minorías étnicas a participar en la vida pública. En su informe sobre la revisión de las directrices para los procedimientos de nombramiento a cargos públicos, la Dependencia recomendó que se prestase atención constante a la igualdad de oportunidades. Los ministros han aceptado el informe y su recomendación. En 1995 se nombró un comisario independiente encargado de asesorar sobre los procedimientos de nombramiento en los departamentos y de vigilarlos, quien desde entonces ha establecido siete principios fundamentales para el nombramiento a cargos públicos, uno de los cuales es la igualdad de oportunidades. En abril de 1996, el Comisario publicó sus "Directrices para los nombramientos a órganos públicos ejecutivos y no departamentales y a asociaciones del Servicio Nacional de Salud", que incluyen una sección sobre la igualdad de oportunidades. Esta publicación se adjunta en el anexo 6.

47. La administración pública. El 13° informe periódico del Reino Unido contenía información sobre el Programa de Acción dirigido a lograr la igualdad de oportunidades en la administración pública para las personas pertenecientes a minorías étnicas. Este programa se introdujo cuando los estudios sobre el origen étnico del personal revelaron que las minorías estaban insuficientemente representadas en la administración pública y en particular en las categorías superiores. El papel que desempeña la Oficina de Servicio Público es proporcionar asesoramiento y directrices, cuando proceda; preparar y difundir normas de buena conducta; y vigilar los

progresos realizados a nivel de todo el servicio e informar al respecto. En 1993 se llevó a cabo un examen del Programa para evaluar su eficacia y los progresos alcanzados y se estableció un grupo central de representantes de departamentos y organismos encargado de aplicar las recomendaciones formuladas a raíz del examen. El examen del Programa está siendo utilizado por los departamentos para elaborar y orientar sus propios programas en materia de igualdad racial.

48. Para vigilar la eficacia del programa se publican informes periódicos y un resumen anual de datos, cada uno de los cuales ha demostrado que se sigue progresando. El número de funcionarios pertenecientes a minorías étnicas ha aumentado de 4,2% en 1989 a 5,4% en 1995. A título de comparación, esta cifra es del 4,9% entre la población económicamente activa. Si bien es cierto que las minorías étnicas aún no están suficientemente representadas en los puestos de categoría superior, es de señalar que la proporción de funcionarios pertenecientes a minorías étnicas a este nivel aumentó de 1,5% en 1989 a 2,5% en 1995. Se ha prestado una atención particular, incluyendo formación en acción positiva, a nivel de funcionario ejecutivo, el primer nivel en que la representación es insuficiente. En este nivel la representación de las minorías étnicas ha aumentado a 4,3%, frente a un 2,9% en 1989. El porcentaje de ascensos a este nivel durante el año 1994/1995 fue mayor entre los funcionarios pertenecientes a minorías étnicas que entre los de raza blanca.

49. El cuerpo de policía. El cuerpo de policía es un servicio público destacado e influyente que cuenta para su labor con el apoyo y la participación activa de la colectividad. Para que la policía mantenga la confianza del público en su profesionalismo e integridad es esencial que dispense un trato justo y no discriminatorio a todo su personal y al público. Con este fin, el cuerpo de policía, con el apoyo del Gobierno, aplica activamente políticas de igualdad de oportunidades.

50. El reclutamiento y mantenimiento de miembros de las minorías étnicas en el cuerpo de policía es un objetivo prioritario. El Gobierno tiene interés en que el cuerpo de policía represente a las comunidades a las que presta servicio. Las fuerzas de policía siempre aceptan con interés las candidaturas de miembros de las minorías étnicas y reconocen que aún queda bastante por hacer para aumentar la representación de esos grupos en el cuerpo de policía. A continuación se dan algunos ejemplos actuales de iniciativas de las fuerzas de policía locales en materia de reclutamiento de miembros de las minorías étnicas:

- a) Anuncios de reclutamiento en publicaciones destinadas específicamente a minorías étnicas;
- b) Carteles de reclutamiento destinados a atraer a un mayor número de candidatos de minorías étnicas;
- c) Visitas de funcionarios de reclutamiento a las comunidades de minorías étnicas;

- d) Veladas públicas y "cursos de familiarización" (por ejemplo, entre 1993 y 1995 South Yorkshire organizó 12 cursos para presentar a posibles candidatos de minorías étnicas un panorama general del cuerpo de policía. Desde el comienzo de su campaña de reclutamiento, el número de funcionarios de minorías étnicas ha aumentado de 20 a 67);
- e) Ferias de reclutamiento específicamente para candidatos de minorías étnicas.

51. Las fuerzas armadas. Aunque las minorías étnicas actualmente están insuficientemente representadas en las fuerzas armadas, las tres fuerzas están decididas a adoptar diversas medidas para aumentar el número de miembros pertenecientes a las minorías étnicas y formular políticas de igualdad de oportunidades a fin de que todo el personal sea tratado equitativamente, sin distinción alguna por su origen étnico. Se han difundido anuncios de reclutamiento en los periódicos y las emisoras de radio de las minorías étnicas; miembros de las fuerzas armadas pertenecientes a minorías étnicas aparecen con regularidad en los folletos publicitarios para el reclutamiento en las fuerzas armadas. Estos folletos se difunden en cinco idiomas asiáticos importantes en atención a los padres de posibles candidatos; la formación de todo el personal de oficina de carrera incluye sensibilización acerca de las minorías étnicas.

52. En enero de 1996 se nombraron consultores administrativos encargados de examinar las cuestiones relativas a las minorías étnicas en el Ministerio de Defensa, tanto en el sector militar como en el sector civil. Dichos consultores examinaron los documentos de política y los procedimientos en materia de formación, reclutamiento y administración del personal, a fin de encontrar la forma de mejorar las prácticas actuales y recomendar las esferas en que podrían desarrollarse nuevas iniciativas. El informe final se recibió en septiembre de 1996 y se están tomando medidas para seguir sus recomendaciones.

4. Apartado d) del artículo 5 - Otros derechos civiles

- a) Incisos i) a iii) - Inmigración y nacionalidad (libertad de circulación)

La Ley de asilo e inmigración

53. A pesar de la disminución de los plazos para la toma de decisiones a raíz de la entrada en vigor de la Ley de recursos en materia de asilo e inmigración de 1993, el aumento apreciable del número de solicitudes de asilo (de 22.400 en 1993 a algo menos de 44.000 en 1995) ha hecho necesario adoptar nuevas medidas para combatir los retrasos cada vez mayores y corregir los graves abusos del sistema de asilo. (En 1995 se concedió asilo, inicialmente, a apenas un 5% de los solicitantes y se aceptó sólo el 3% de los recursos presentados contra la denegación de asilo.)

54. La Ley de asilo e inmigración de 1996 se adoptó para resolver con más prontitud las solicitudes de asilo infundadas y desalentar la presentación de tales solicitudes en el Reino Unido. La ley entró en vigor el 24 de julio de 1996. Conforme a la ley, el Secretario de Estado puede aplicar un procedimiento acelerado de recurso en los casos de personas procedentes de determinados países que, por lo general, no corren un grave riesgo de persecución, y sólo permitirá ejercer recursos en casos de ciertos solicitantes de terceros países que no plantean riesgo alguno, únicamente tras la expulsión de los interesados. Esta disposición estará limitada inicialmente a las personas expulsadas a terceros países pertenecientes a la Unión Europea.

55. La ley también contiene diversas disposiciones que no son pertinentes al asilo, sino que están destinadas a mejorar la eficacia y coherencia de la vigilancia de la inmigración. Entre ellas figuran varias medidas de seguridad que se consideraron necesarias para colmar las lagunas existentes en el derecho vigente, en particular la extensión del derecho a la libertad bajo fianza para las personas detenidas en virtud de la Ley de inmigración de 1971. Conforme a la ley, el Secretario de Estado también puede correlacionar el derecho a la asistencia en materia de vivienda y a prestaciones por hijos a cargo con el derecho a otras prestaciones sociales.

56. Personas sometidas a los controles de inmigración. El artículo 8 de la Ley de asilo e inmigración de 1996 tipifica como delito el empleo de personas para trabajar en el Reino Unido sin autorización. Los empleadores pueden protegerse contra toda acción judicial exigiendo que los nuevos empleados les presenten una copia de la documentación correspondiente. El Gobierno del Reino Unido considera que la disponibilidad de empleo no debe servir de incentivo para retardar la pronta tramitación de un recurso.

57. En un informe redactado por consultores independientes se señaló que había indicios de que se demoraban deliberadamente los recursos, y se llegó a la conclusión de que la disponibilidad de las prestaciones constituía un incentivo para retrasar una decisión definitiva. Los artículos 9 y 10 de la ley tratan del derecho de los extranjeros a la asistencia en materia de vivienda y a las prestaciones por hijos a cargo. Permiten que se dicten reglamentos en los que se especifiquen las clases de personas sometidas a control de inmigración que tienen derecho a viviendas subvencionadas y recibir asistencia en materia de vivienda y prestaciones por los hijos. Las personas sometidas al control de inmigración se definen como aquellas que necesitan una autorización para entrar en el país conforme a la Ley de inmigración de 1971. No se tiene la intención de modificar los derechos adquiridos de las personas ya establecidas en el país ni de tratarlas de un modo distinto a los ciudadanos británicos. Además, las personas a las que se haya concedido el estatuto de refugiado o una autorización excepcional para permanecer en el Reino Unido seguirán teniendo derecho, como antes, a la asistencia pública en materia de vivienda y a todas las prestaciones sociales. Los reglamentos sólo afectarán a quienes no tengan derecho a las prestaciones de seguridad social.

58. Aplicación de la ley. La Ley de asilo e inmigración de 1996 no afectará a las obligaciones contraídas por el Reino Unido conforme a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Se seguirán tramitando todas las solicitudes de asilo, independientemente de la raza o nacionalidad de los interesados, conforme a los criterios establecidos en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, y en su Protocolo, de 1967. La ley también se aplicará a todas las personas incluidas en su ámbito independientemente de su condición étnica. No hay nada de racista en señalar los países de los que procede un gran número de solicitudes de asilo infundadas. Entre estos países figuran países de Europa, Africa y Asia. (Se trata de Bulgaria, Chipre, Ghana, la India, el Pakistán, Polonia y Rumania.) Desde luego, al tramitar las solicitudes, se tomarán en cuenta las condiciones existentes en el país de origen.

59. Discriminación. El Gobierno del Reino Unido atribuye gran importancia a los objetivos de eliminar la discriminación racial y fomentar la igualdad de oportunidades en el país. La Dirección de Inmigración y Nacionalidad del Ministerio del Interior sigue una política clara y bien conocida en materia de igualdad de oportunidades, concediendo atención particular a la cuestión de las relaciones entre las razas. Todo el personal conoce la política declarada y recibe la formación pertinente.

60. Las normas de inmigración exigen que todos los funcionarios hagan su trabajo sin tener en cuenta la raza, el color o la religión de las personas que solicitan entrar o permanecer en el Reino Unido. En el anexo 7 se adjunta una copia de la declaración de esta política.

b) Inciso vii) - Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión

Discriminación en materia de religión

61. No existe una legislación específica relativa a la discriminación por motivos de religión en Gran Bretaña; sin embargo, la Ley de relaciones raciales de 1976 incluye la discriminación contra los integrantes de grupos fundamentalmente religiosos pero que también comparten ciertos criterios (por ejemplo, una historia, origen geográfico o un idioma comunes) establecidos por los tribunales para determinar si un grupo tiene carácter étnico. En consecuencia, los tribunales británicos han decidido que los sijs y los judíos son grupos étnicos.

62. En el primer caso de discriminación por motivos religiosos planteado ante un tribunal laboral (el caso Panter en Sheffield), se mantuvo que un empleador que se negaba a examinar las solicitudes de los musulmanes estaba discriminando indirectamente porque la mayoría de los musulmanes de la zona procedían de Asia. Otro tribunal laboral también declaró culpable de discriminación indirecta a un empleador por insistir en que todos los empleados trabajaran el día del festival de Eid.

63. En los dos últimos años, la Comisión de Igualdad Racial ha estado analizando la legislación para determinar si en el país hay una discriminación religiosa importante y si la legislación en vigor relativa a las relaciones raciales es apropiada para tratar los problemas que puedan ocurrir. El análisis hecho por la Comisión incluyó una amplia encuesta de más de 2.000 organismos de Inglaterra, Escocia y Gales, incluso bufetes de abogados, oficinas de asesoramiento cívico y organizaciones religiosas, para averiguar los pormenores de los casos de discriminación religiosa. El análisis reveló que los casos en que la religión pudo haber sido un factor eran muy escasos y que la mayoría de ellos podrían haberse tratado con arreglo a la Ley de relaciones raciales de 1976.

64. Por lo tanto, no hay muchas pruebas de que exista discriminación contra las personas en Gran Bretaña por sus creencias religiosas más que por su origen étnico; no obstante, el Gobierno del Reino Unido seguirá estudiando la cuestión y tendrá en cuenta las opiniones e inquietudes de las comunidades con un especial interés en este aspecto de la ley. La Comisión de Igualdad Racial también sigue vigilando la situación.

65. El Comité solicitó información acerca de la situación actual en relación con la blasfemia en el Reino Unido. Esa información se suministra en el anexo 8.

5. Apartado e) del artículo 5 - Derechos económicos, sociales y culturales

Política de rehabilitación

66. La política de regeneración del Gobierno del Reino Unido está destinada a rehabilitar las zonas dilapidadas, lo que supone ayudar a los habitantes de esas zonas que, en muchos casos, pertenecen a diversos grupos étnicos. Se han puesto en práctica proyectos para lograr uno o más de los siguientes objetivos generales:

- a) incrementar las posibilidades de empleo, la formación y la capacitación de la población local, en especial los jóvenes y los desfavorecidos, y fomentar la igualdad de oportunidades;
- b) fomentar el crecimiento económico sostenible y la creación de riqueza mejorando la competitividad de la economía local, prestando apoyo a las empresas nuevas y antiguas;
- c) proteger y mejorar el medio ambiente y la infraestructura y una política urbanística y paisajística adecuada, en colaboración con el Secretario de Estado encargado de la iniciativa para mantener la calidad del medio;

- d) mejorar las viviendas y las condiciones de alojamiento de las personas mediante la introducción de mejoras materiales, un mejor mantenimiento, una mejor gestión y una mayor selección y diversidad;
- e) combatir la delincuencia y mejorar las condiciones de seguridad en la comunidad.

67. Presupuesto único de rehabilitación. El presupuesto único de rehabilitación es parte del programa del Gobierno del Reino Unido para ofrecer un apoyo flexible para la rehabilitación y el desarrollo económico con objeto de atender a las necesidades y prioridades locales. Uno de los objetivos presupuestarios fundamentales es "fomentar las iniciativas en beneficio de las minorías étnicas". El fondo de estímulo del presupuesto único de rehabilitación es parte del propio presupuesto único. Es un medio de activar la reconstrucción local contribuyendo a mejorar las zonas e incrementar la calidad de la vida de la población local atendiendo a las necesidades, fomentando la creación de riqueza y aumentando la competitividad. De los 372 proyectos del fondo que han tenido éxito hasta el momento, el objetivo de 133 era promover iniciativas de beneficio para las minorías étnicas. El fondo aportará más de un millardo de libras esterlinas a esos proyectos mientras duren, por un período máximo de siete años.

68. "City Challenge". La iniciativa "City Challenge" (soluciones a los problemas locales) ofrece a las autoridades locales en Inglaterra, en asociación con las empresas, la comunidad y el sector de voluntarios locales, la oportunidad de resolver algunos de sus problemas económicos, sociales y ambientales más agudos. Muchas de estas zonas tienen una elevada densidad de población étnica minoritaria. Mientras dure la iniciativa, se espera que la financiación oficial por un monto superior al millardo de libras genere una inversión de más de tres millardos del sector privado en estas zonas.

69. Grupos de trabajo. Los grupos de trabajo son pequeños equipos de personas que operan en determinadas zonas urbanas pobres. Su objetivo es mejorar las oportunidades de empleo de la población local, fomentar el desarrollo de empresas y fortalecer la capacidad de las comunidades para atender a las necesidades locales. De esta forma, procuran atender las necesidades de grupos desfavorecidos concretos, en especial las minorías étnicas.

70. En 1994/1995, las subvenciones al programa urbano contribuyeron a la realización de unos 2.400 proyectos en 57 zonas urbanas prioritarias. Este programa tiene por objeto restablecer la confianza y fomentar las inversiones en zonas bien definidas. Las inversiones en proyectos para beneficio directo de las minorías étnicas representaron un 9% del total de 77 millones de libras de inversiones realizadas en 1994/1995, aunque los grupos étnicos minoritarios también se benefician de las inversiones no destinadas a ellos como, por ejemplo, el mejoramiento del medio local. El programa está concluyendo y los últimos proyectos terminarán en 1996/1997.

71. Programa para la mejora de la seguridad ciudadana. Este programa es una iniciativa para la prevención de la delincuencia, financiada con fondos públicos. Sus objetivos son reducir la tasa de criminalidad, paliar el temor al crimen y crear ciudades más seguras en que las iniciativas económicas y la vida de la comunidad puedan prosperar. Entre 1988 y 1995, se llevaron a cabo 52 de estos proyectos en las zonas urbanas con altas tasas de criminalidad y otros muchos problemas sociales. En los proyectos participa la población local, incluyendo a los representantes de las minorías étnicas, quienes colaboran con otros muchos organismos para tomar decisiones relativas a los planes de prevención del delito y seguridad de la comunidad en cada localidad.

72. Artículo 11. El Ministerio del Interior concede esta subvención, en virtud del artículo 11 de la Ley de administración local de 1966, a las autoridades locales y a ciertas instituciones de formación ajenas al control de la autoridad local (como escuelas de formación superior) para que puedan contratar más personal que ayude a los miembros de las minorías étnicas a superar los obstáculos lingüísticos o culturales y lograr así el pleno acceso a los servicios e instalaciones. Se supervisa los resultados de la subvención para que las minorías étnicas efectivamente obtengan el máximo beneficio.

73. Más del 90% de la subvención se ha destinado a la educación y a la contratación de maestros de inglés como segundo idioma para mejorar el rendimiento escolar general de los niños de las minorías étnicas. También se otorgan subvenciones en otros sectores, como vivienda, servicios sociales, salud ambiental, formación y proyectos empresariales y negocios de las minorías étnicas. Se ha alentado a las autoridades locales a seleccionar 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.

a) Inciso i) - Empleo (libre elección de trabajo)

74. La Ley sobre relaciones raciales de 1976 protege a los particulares contra la discriminación racial en el empleo. Además de la legislación, el servicio de asesoramiento en materia de relaciones raciales y empleo del Departamento de Educación y Empleo del Gobierno del Reino Unido, asesora y orienta a los empleadores con respecto al desarrollo y aplicación de las políticas y prácticas destinados a eliminar esa discriminación. Las actividades del servicio están dirigidas a los principales empleadores que han hecho poco o no han hecho nada para fomentar la igualdad racial en sus lugares de trabajo.

75. Actualmente muchas empresas reconocen lo mucho que pueden ganar gracias a la capacitación y el talento de personas de todos los grupos raciales y están aplicando medidas para lograr la igualdad de oportunidades. El Gobierno del Reino Unido fomenta esta práctica mediante la publicación de directrices, una

lista de las cuales se adjunta en el anexo 9. Los programas y servicios del Departamento de Educación y Empleo están a disposición de todos, y se toman medidas especiales a favor de los más necesitados de ayuda, por ejemplo, las personas cuyo idioma vernáculo no es el inglés.

Desempleo

76. Las tasas de desempleo de las minorías étnicas en general son el doble que las de los blancos. Varios factores complejos contribuyen a ello:

- a) muchos integrantes de las minorías étnicas viven en zonas urbanas pobres en que el desempleo generalmente es alto;
- b) una gran parte de las personas procedentes de Bangladesh o del Pakistán no tienen educación ni formación profesional, y algunas no hablan bien el inglés;
- c) durante años muchas personas de las minorías étnicas buscaban trabajo en antiguas fábricas que han estado en decadencia desde el decenio de 1970;
- d) algunos empleadores discriminan por motivos de raza, a menudo sin proponérselo, en sus procedimientos de contratación y ascenso.

77. Está claro que algunos grupos étnicos minoritarios están avanzando en el mercado de trabajo mientras que otros, en particular los hombres afrocaribeños y de Bangladesh, se están quedando rezagados. También hay indicios de que los trabajadores de minorías étnicas han ido ocupando puestos de más categoría en los últimos 20 años y de que cada vez son más los que aprovechan las oportunidades que ofrece el empleo independiente. Se ha logrado mucho para mejorar las oportunidades de empleo de las minorías étnicas en el Reino Unido, pero todavía queda mucho por hacer.

Empleo y formación

78. Todos los programas de empleo y formación están a la disposición de todos los desempleados, independientemente de su sexo, raza o discapacidades. El Servicio de empleo es un organismo ejecutivo dentro del Departamento de Educación y Empleo y está dedicado a aplicar los principios de la igualdad de oportunidades en sus programas y actividades. Entre sus objetivos figuran el empeño en ofrecer oportunidades de empleo a los desempleados que buscan trabajo -en particular los que han estado desempleados por más de seis meses-, ayudarlos a encontrar trabajo, brindarles oportunidades de trabajar por su cuenta o ayudarlos a obtener la formación apropiada. Los programas y servicios son objeto de supervisión desde el punto de vista étnico, cuando ello resulta posible, para determinar la tasa de participación de las minorías étnicas y garantizar que se respete la igualdad de oportunidades. Esto se hace mediante encuestas y muestreos periódicos.

79. En noviembre de 1989 se introdujo en 20 zonas, a título experimental, la garantía de una entrevista laboral. El éxito de este programa ha permitido

que se extienda a todo el país, en zonas con una elevada concentración de personas desempleadas por mucho tiempo. El programa trata de superar la resistencia de los empleadores a contratar a estas personas, consiguiendo el acuerdo de los empleadores para garantizar que se celebren entrevistas a cambio de una mayor asistencia del Servicio de empleo.

b) Inciso iii) - Vivienda

80. El Gobierno del Reino Unido está decidido a promover la igualdad de oportunidades en materia de vivienda. El documento Our Future Homes (Nuestros hogares futuros), publicado en junio de 1995, expone la política oficial para que cada familia pueda tener un hogar decente. A continuación se indican algunas de las iniciativas en curso.

Acoso en la vivienda por motivos raciales

81. Al Gobierno del Reino Unido le preocupa el alcance del acoso a las minorías étnicas en los bloques de viviendas, y en 1994/1995 realizó una encuesta para el Grupo de agresiones raciales. La encuesta se realizó entre las autoridades locales encargadas de la vivienda y las grandes asociaciones inmobiliarias. Las principales conclusiones fueron que algunas autoridades de vivienda se enfrentaban con un problema de hostigamiento a sus inquilinos por motivos raciales. La mayoría de estas organizaciones han adoptado normas para hacer frente al hostigamiento y en abril de 1996 se publicaron nuevas directrices sobre la mejor manera de abordar este problema.

82. La Ley de vivienda de 1996 permite a las autoridades locales conceder contratos provisionales de arrendamiento a los nuevos inquilinos en todas las viviendas municipales. Estas disposiciones debían entrar en vigor en enero de 1997. En estos contratos se prevé un período de prueba de 12 meses, durante el cual los inquilinos cuya conducta sea inaceptable podrán ser objeto de una orden de desahucio. Entre los actos que pueden conducir al desahucio figura el acoso racial.

83. El Gobierno del Reino Unido también ha incluido en la Ley de vivienda de 1996 un conjunto importante de medidas destinadas a ayudar a las autoridades locales a combatir la conducta antisocial en las zonas de su jurisdicción. La ley permite expulsar a un inquilino cuya conducta pueda causar molestias, lo que puede facilitar el recurso a testigos profesionales y permitir que se acompañen facultades de detención a las órdenes judiciales solicitadas por los propietarios de viviendas de carácter social para poner coto a la conducta antisocial, en los casos en que han ocurrido o podrían ocurrir actos de violencia.

c) Inciso iv) - Servicios sociales y seguridad social (salud pública, asistencia médica)

Seguridad social

84. La política del Gobierno del Reino Unido reconoce la necesidad de velar por que los servicios sociales personales respondan a las necesidades de

todas las colectividades. En el 13° informe periódico se hace referencia al Organismo de prestaciones, órgano ejecutivo del Departamento de Seguridad Social. En marzo de 1995 el Organismo estableció una red nacional interna, por medio de la cual los representantes de las personas que trabajan con clientes pertenecientes a las minorías étnicas se reúnen para decidir y tomar medidas acerca de las necesidades de información o capacitación e intercambian información acerca de las prácticas e iniciativas de trabajo para aplicar los servicios del Organismo de prestaciones a las minorías étnicas.

85. La política del Organismo consiste en ofrecer servicios de interpretación a sus clientes cuyo primer idioma no sea el inglés. El Organismo celebra foros sobre las minorías étnicas dos veces por año, en los que los representantes de los clientes tienen la oportunidad de exponer sus problemas y contribuir a mejorar el servicio del Organismo. En algunos distritos en los que funciona el Organismo y que tienen importantes colectividades de minorías étnicas se lleva a cabo una labor social en los centros de la comunidad y en los lugares de culto.

d) Inciso v) - Educación y formación

86. Al Gobierno del Reino Unido le preocupa el hecho de que algunos alumnos, incluidos los de algunos grupos étnicos minoritarios, no están logrando todo su potencial. En consecuencia, en Inglaterra se han tomado medidas para mejorar el rendimiento de todos los alumnos y superar los obstáculos comunes para lograr un mayor aprovechamiento.

El inglés como idioma extranjero

87. Para que los alumnos de las minorías étnicas tengan las mismas oportunidades que los demás de aprovechar lo que las escuelas pueden ofrecer, algunos necesitarán más ayuda para atender sus necesidades particulares. El Gobierno del Reino Unido sigue dando prioridad especial al objetivo de que todos los niños cuyo idioma materno no es el inglés adquieran un buen conocimiento del idioma. De otro modo, no podrán participar en pie de igualdad ni en la escuela ni en la vida de la comunidad. El Gobierno del Reino Unido también reconoce que los cursos de apoyo en el idioma materno durante los primeros años de la enseñanza primaria pueden permitir que los alumnos sigan el programa de estudios y facilitar su aprendizaje del inglés.

88. Es imprescindible que los encargados de los cursos de apoyo en inglés y los maestros de los cursos o asignaturas generales colaboren para determinar las necesidades concretas de aprendizaje de los alumnos y ayudarlos a superarlas. Con el fin de motivarlos, el Departamento de Educación financió un proyecto práctico de investigación sobre la "enseñanza en asociación", entre 1989 y 1991. En el marco del proyecto se prepararon textos para la formación en el empleo de los maestros que trabajan en clases multilingües, que se publicaron en 1991. Se ha dado una amplia difusión a estos textos que han permitido mejorar considerablemente el apoyo para la enseñanza del inglés a los estudiantes de las minorías étnicas. Se están promoviendo otras iniciativas para la enseñanza en asociación, así como el desarrollo de

métodos adecuados en general destinados a atender las necesidades lingüísticas o de otra índole de los grupos étnicos minoritarios gracias a una subvención otorgada en el marco del programa de educación SOCRATES de la Comunidad Europea.

89. El Gobierno del Reino Unido ha financiado otro proyecto por valor de 6 millones de libras entre 1995 y 1996 con cargo a su programa de subvenciones en favor de la educación y la formación. Su objetivo es atender las necesidades de los alumnos bilingües de las minorías étnicas. En particular, forma en el servicio a los maestros de clase y maestros de las principales asignaturas para que profundicen el conocimiento del inglés de los alumnos en todos los cursos y les ayuden a alcanzar un mejor rendimiento escolar. Para 1996-1997 se dispone de una cantidad análoga de recursos.

Discriminación racial en la educación

90. La Ley de relaciones raciales de 1976 declara ilegal la discriminación contra cualquier persona por motivos raciales en diversas esferas, incluida la educación. La ley se aplica a todas las instituciones de enseñanza. En 1989, la Comisión de Igualdad Racial publicó un código de conducta para la eliminación de la discriminación racial en la enseñanza que deja sentado que la discriminación racial no tiene cabida en la enseñanza y recuerda a las escuelas, universidades, órganos ejecutivos y autoridades locales de educación la importancia de procurar fomentar la igualdad de oportunidades de todos los grupos étnicos.

91. El nuevo "Programa de inspección de las escuelas", que deben cumplir todos los inspectores de escuelas registrados, establece una serie de criterios para determinar si una escuela no ofrece un nivel aceptable de enseñanza o es probable que no pueda ofrecerlo. Entre estos criterios figura un alto grado de tirantez o acoso racial. Las autoridades locales de educación y el Secretario de Estado para la enseñanza pueden intervenir para ayudar a superar los problemas de estas escuelas.

Enseñanza superior

92. Algunos estudiantes de las minorías étnicas, aunque poseen gran experiencia y capacidad, carecen de las calificaciones tradicionales necesarias para acceder a los estudios superiores. Los cursos de ingreso están desempeñando una función cada vez más importante para responder a sus necesidades. A raíz de la publicación del libro blanco Higher Education: Meeting the Challenge (La enseñanza superior, cómo hacerle frente a este reto), en abril de 1987, el Gobierno del Reino Unido apoyó la creación de un programa nacional para el reconocimiento de los cursos de ingreso. Esto ha dado un nuevo impulso al desarrollo de esos cursos y al acceso de sus alumnos a la enseñanza superior.

93. Actualmente hay más de 1.200 cursos de ingreso, todos los cuales responden, o dentro de poco casi todos responderán, al programa nacional de reconocimiento. Muchos cursos se imparten en zonas con importantes minorías étnicas y algunos están dirigidos concretamente a estudiantes de estas

minorías. Hay 60 cursos destinados a atraer a los alumnos concretamente a la profesión docente y algunos de ellos están dirigidos específicamente a las minorías étnicas.

94. Con arreglo a la Ley de ampliación de estudios y enseñanza superior de 1992, el Consejo de financiación de programas de ampliación de estudios tiene el deber de garantizar fondos suficientes para clases de adultos, en particular cursos para "mejorar el conocimiento del inglés de las personas que no hablan inglés en el hogar". El plan estratégico del organismo de desarrollo de la enseñanza superior para 1995-1998 tiene entre sus objetivos contribuir a mejorar el acceso y la participación en la educación superior de estudiantes de cualquier origen.

Maestros procedentes de minorías étnicas

95. El Gobierno del Reino Unido ha adoptado una serie de medidas para incitar a las personas de origen étnico minoritario a que consideren la posibilidad de seguir la profesión docente. Los anuncios para la contratación de maestros, que ahora son publicados por el Organismo de Formación de Maestros, siguen estando dirigidos a los maestros procedentes de las minorías étnicas. El Organismo también apoya las actividades y proyectos destinados a reclutar estudiantes de las minorías étnicas y a difundir los procedimientos idóneos.

96. Se financian cursos de iniciación docente para proporcionar a personas debidamente calificadas y maduras información actualizada acerca de las oportunidades de enseñar, así como la experiencia práctica de lo que es dar clases en un aula. Estos cursos se ofrecen especialmente a las personas de origen étnico minoritario. También se financian proyectos locales destinados a fomentar la vocación docente de los estudiantes de origen étnico minoritario.

Exclusión escolar

97. El Departamento de Educación y Empleo reconoce que existen testimonios constantes de que demasiados estudiantes africanos/afrocaribeños, principalmente los varones, están excluidos en medida desproporcionada. El Departamento no dispone de cifras actualizadas: la información más reciente acerca del número de estudiantes excluidos de modo permanente, correspondientes a 1993/1994, no incluye los detalles relativos al origen étnico; sin embargo, desde enero de 1996, el Departamento ha venido recopilando datos sobre la exclusión permanente obtenida de los censos escolares anuales, que incluyen el origen étnico de los alumnos excluidos. Se está analizando la información reunida en 1994/1995, que estará disponible durante el presente año.

98. Las directrices del Departamento contenidas en la circular 10/94 "Exclusión escolar" destacan la necesidad de que las escuelas apliquen procedimientos disciplinarios de modo objetivo y coherente a todos los grupos culturales, y recuerda a los directores de las escuelas que el no hacerlo podría constituir un acto de discriminación racial en violación de la Ley de relaciones raciales de 1976. El Departamento subvencionará diversos

proyectos con cargo a un programa de 18 millones de libras durante los tres próximos años para ayudar a las escuelas a hacer frente a los problemas de disciplina. El objetivo de reducir la exclusión de estudiantes de origen étnico es un elemento importante de varios de estos proyectos.

e) Inciso vi) - Actividades culturales

99. En el Reino Unido se adoptan disposiciones especiales, en la medida de lo posible, para garantizar que las comunidades minoritarias tengan las mismas oportunidades de participación en actividades culturales, por ejemplo emisiones de radio y televisión.

100. En el 13º informe periódico se hizo referencia a la Ley de difusión de 1990 que fue aprobada para brindar oportunidades de acceso a las emisoras a todas las comunidades, ofreciendo una programación concebida para atender sus gustos e intereses particulares. Se reconoció en general que muchas comunidades estimaban que los servicios existentes, ya fueran culturales, lingüísticos, musicales, o de otra índole, no respondían a sus necesidades. La ley disponía que se ampliase el alcance y la diversidad de los servicios para responder a toda una variedad de gustos e intereses.

101. Se han establecido diversos canales de televisión por cable y vía satélite para las comunidades turca, griega, asiática, afrocaribeña y árabe, y hay diez emisoras de radio para las comunidades étnicas minoritarias que funcionan las 24 horas del día. La Ley de difusión de 1996 entró en vigor en julio y establece nuevas normas para el desarrollo de la difusión digital terrestre. La introducción de la televisión digital terrestre aumentará el número de canales disponibles y permitirá una mayor difusión local y comunitaria.

F. Artículo 6 - Protección y recursos contra la discriminación racial

Comisión de Igualdad Racial

102. La segunda parte del sexto informe periódico contiene información sobre la estructura y el papel de la Comisión de Igualdad Racial. En el anexo 10 se incluye una copia del informe anual de la Comisión de 1995, que contiene información adicional sobre su condición jurídica, funciones, composición y procedimientos, así como una indicación de las distintas actividades e iniciativas llevadas a cabo durante el año.

103. El Gobierno del Reino Unido apoya firmemente la doble función de la Comisión de combatir la discriminación racial y promover unas relaciones raciales armoniosas, y colabora muy estrechamente con ella. Aunque la Comisión tiene la obligación bien definida de proceder conforme a la Ley de relaciones raciales de 1976 siempre que exista discriminación, también tiene gran interés en fomentar la cooperación constructiva y el diálogo con los sectores público y privado. Desde 1994 ha iniciado varias campañas intensivas de publicidad sobre temas como el acoso racial, los medios de difusión y el racismo en el fútbol. En junio de 1994 inició una importante campaña de información pública de tres años de duración, en asociación con la

empresa de publicidad Saatchi y Saatchi, y en marzo de 1995 coordinó la contribución del Reino Unido a la campaña la juventud contra el racismo, el antisemitismo, la xenofobia y la intolerancia, del Consejo de Europa, cuyo lema es "Todos diferentes, todos iguales".

Tribunales laborales

104. Los tribunales laborales conocen de las denuncias de discriminación en el empleo. El Comité solicitó más detalles sobre el papel y las funciones de estos tribunales, que se proporcionan en el anexo 11. La información detallada relativa a las denuncias y los fallos dictados en relación con actos de discriminación racial se incluye en los cuadros que figuran en el anexo 12.

Incorporación de la Convención/Carta de Derechos

105. El Gobierno del Reino Unido ha tomado nota de las opiniones del Comité acerca de la naturaleza de las disposiciones legales que prohíben la discriminación racial en el Reino Unido, que son un fiel reflejo de antiguas disposiciones constitucionales vigentes en el Reino Unido, basados en el principio de la soberanía parlamentaria. Conforme a estas disposiciones, corresponde al Parlamento democráticamente elegido del país legislar en lo referente a pormenores de los derechos y las libertades de la persona. Al hacerlo, tendrá que respetar, por supuesto, las obligaciones internacionales contraídas por el Reino Unido; sin embargo, la decisión final en estos asuntos le sigue correspondiendo al Parlamento.

106. La incorporación de ésta u otras convenciones o de una carta de derechos de carácter autónomo, traspasaría esta responsabilidad final al poder judicial, permitiéndole en efecto revocar la legislación promulgada por el Parlamento, y modificaría fundamentalmente el carácter de la relación constitucional entre el Parlamento y los tribunales. El Gobierno del Reino Unido considera que las salvaguardias y recursos disponibles para proteger a los particulares contra la discriminación racial están funcionando bien y no considera que estuviese justificado proceder a ese cambio fundamental del régimen constitucional del Reino Unido sin razones evidentes.

G. Artículo 7 - Promoción de la tolerancia y la comprensión

Diversidad étnica en el programa de estudios escolares

107. En el desempeño de sus funciones, el organismo encargado del programa de estudios escolares y la evaluación que asesora al Secretario de Estado de Educación y Empleo, debe tener en cuenta la diversidad étnica y cultural de la sociedad británica y la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades de todos los estudiantes, independientemente del origen étnico o el sexo. Es importante que el programa de estudios se aplique de un modo que aliente y motive a todos los estudiantes, sea cual fuere su origen étnico o su procedencia social. El programa de cada asignatura está diseñado de modo que los maestros tengan la flexibilidad necesaria para ello.

Idiomas extranjeros

108. La Ley de reforma de la enseñanza de 1988 dispuso que los idiomas extranjeros modernos pasasen a formar parte de las asignaturas básicas del programa nacional de estudios para todos los estudiantes de 11 a 16 años de edad. Los idiomas que pueden ser asignatura básica son los 8 idiomas de trabajo de la Unión Europea -alemán, danés, español, francés, griego moderno, italiano, neerlandés y portugués- y otros 11 idiomas de importancia cultural y comercial -árabe, bengalí, gujerati, hindi, japonés, chino mandarín o cantonés, hebreo moderno, punjabi, ruso, turco y urdu.

109. Las escuelas pueden enseñar cualquiera de los 11 idiomas no pertenecientes a la Unión Europea para cumplir los requisitos del programa nacional de estudios, siempre que también ofrezcan cursos por lo menos en uno de los idiomas de la Unión Europea. Los estudiantes pueden escoger entre los distintos idiomas básicos: no tienen que estudiar un idioma de la Unión Europea. Las escuelas también tienen la libertad para enseñar otros idiomas como segunda lengua o como una lengua más, siempre que hayan cumplido los requisitos del programa nacional. Por lo tanto, los estudiantes de las minorías étnicas pueden optar por estudiar su idioma materno, en vez del idioma de la Unión Europea que ofrece la escuela, si ésta está en condiciones de ofrecerlo como asignatura básica. Cuando es posible escoger entre distintos idiomas básicos, se espera que las escuelas tengan en cuenta la preferencia de los padres.

110. El desarrollo de la conciencia cultural y la comprensión de las ideas, experiencias y convenciones sociales de los países y comunidades en que se habla el idioma de que se trate son aspectos importantes de los programas nacionales de estudio para la enseñanza de los idiomas extranjeros.

Servicios de difusión

111. En los párrafos 100 y 101 del presente documento se describe la evolución de los servicios de difusión para atender las necesidades culturales de las comunidades étnicas minoritarias. Se reconoce que los servicios de difusión son un medio poderoso de alcanzar un grado de armonía y entendimiento a través de intereses comunes sociales, comunitarios, musicales o de otra índole. En consecuencia, la legislación del Reino Unido ha tratado de ampliar el alcance y la diversidad de estos servicios para responder a una variedad de gustos e intereses.

H. Artículo 14 - El derecho a la petición individual

112. El Gobierno del Reino Unido ha tomado nota y ha considerado cuidadosamente la opinión del Comité en el sentido de que debe formular una declaración con arreglo al artículo 14 de la Convención; sin embargo, no cree que la formulación de dicha declaración, facultativa conforme a la Convención, mejore significativamente la naturaleza del marco jurídico en vigor para proteger a las personas contra la discriminación racial en el Reino Unido. Ya es considerable el efecto global de los diversos recursos, que prevén la indemnización, disponible en el Reino Unido conforme al

ordenamiento jurídico interno y al derecho internacional, incluso por medio del derecho a la petición individual establecido en el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

II. LAS DEPENDENCIAS DE LA CORONA

Legislación para aplicar la Convención

113. En relación con las dependencias de la Corona de que se trata en el presente informe, se señala a la atención del Comité el párrafo introductorio ("Incorporación de la Convención: comentario general") de la parte III del presente informe, que trata sobre los territorios dependientes del Reino Unido en ultramar. Aunque la recomendación del Comité a que responde ese párrafo se hizo explícitamente en relación con los territorios dependientes de ultramar, sin duda la intención era que se aplicara también en relación con las tres dependencias de la Corona, y, por lo tanto, ese párrafo debería considerarse igualmente aplicable, mutatis mutandis, a la situación de las dependencias de la Corona. Concretamente, al Comité le interesará saber que se ha pedido a las autoridades de cada una de las tres dependencias de la Corona que consideren la posibilidad de adoptar legislación apropiada contra la discriminación racial, petición que examinan actualmente esas autoridades.

A. Guernsey

114. Con excepción de lo indicado infra, la situación por lo que respecta a la aplicación de la Convención en la Bailía de Guernsey no ha cambiado sustancialmente con respecto a la información anterior. Sin embargo, en los párrafos siguientes se describen algunos acontecimientos pertinentes más recientes y se intenta presentar un cuadro panorámico de la situación actual en relación con la Convención.

115. Información demográfica. La población de la Bailía de Guernsey (61.739 según el censo de 1991) es predominantemente de origen europeo. No existe ninguna información estadística sobre las características raciales de la población de la Bailía, pero los grupos étnicos, en particular los afrocaribeños, asiáticos (indios, paquistaníes, personas de Bangladesh y tailandeses) y africanos constituyen un porcentaje pequeñísimo de la población. En el cuadro que sigue se proporciona información sobre el lugar de nacimiento, obtenida del censo de 1991. Sin embargo, el lugar de nacimiento no constituye una indicación fiable de la raza, y la mayoría de las personas que figuran como nacidas en Asia o África son personas de origen europeo que han trasladado su residencia a Guernsey.

Censo de población de la Bailía de Guernsey de 1991:
número de residentes por lugar de nacimiento

	<u>Número</u>	<u>Porcentaje de la población</u>
Guernsey, Alderney y Sark	39 446	64,00
Jersey	459	0,70
Inglaterra	15 444	25,00
Escocia	1 336	2,16
Gales	669	1,00
Irlanda del Norte	606	1,00
República de Irlanda	385	0,60
Otros países de la Comunidad Europea	1 792	3,00
Países de la AELI	176	0,30
Otros países europeos	352	0,55
Países del Oriente Medio	24	0,04
Países asiáticos	295	0,45
Australia y países del Pacífico	168	0,30
América	252	0,40
Países del Caribe	73	0,10
Países africanos	<u>272</u>	<u>0,40</u>
	61 739	100,00

Artículo 1

116. Aunque la Convención se aplica a la Bailía de Guernsey desde 1969, hasta ahora no se ha estimado necesario incorporar sus disposiciones en la legislación local. La Convención no forma en sí parte de la legislación de la Bailía y sus disposiciones no pueden invocarse como fuente directa de derechos y obligaciones legales. Pero al interpretar las leyes locales, los tribunales, en caso de duda, tendrían debidamente en cuenta las obligaciones internacionales pertinentes, incluidas, en su caso, las de la Convención.

Artículo 2

117. Aunque no se ha estimado necesario promulgar leyes específicas contra la discriminación racial, el Gobierno de Guernsey apoya no obstante plenamente los propósitos y objetivos de la Convención y condena la discriminación racial en todas sus formas. A tal efecto, las dependencias del Gobierno que se ocupan de personas de razas o países de origen diferentes, tratándose de residentes o de turistas, han adoptado medidas concretas para desalentar y eliminar toda forma de discriminación o prejuicio raciales.

118. El Departamento de Aduanas e Inmigración aplica las Leyes de inmigración de 1971 y 1988 y la Ley de la nacionalidad británica de 1981, que se han hecho extensivas a la Bailía en virtud de una orden del Consejo. Esta disposición exige que los funcionarios desempeñen sus obligaciones sin tener en cuenta la raza, el color o la religión, pero, inevitablemente, por

su propia naturaleza, discrimina sobre la base de la nacionalidad. A los funcionarios de inmigración y aduanas se les envía a seguir cursos de capacitación en el Reino Unido, donde aprenden a ocuparse de cuestiones como las relaciones raciales, las diferencias culturales y las condiciones sociales en diversas partes del mundo. Al regresar al Departamento con la experiencia adquirida, ésta se incorpora a la cultura burocrática. El resultado final es que, tanto en su política como en la práctica, el Departamento de Aduanas e Inmigración presta un servicio lo más eficientemente posible sin tener en cuenta la raza, el color o la religión. En consecuencia, nunca se han presentado quejas fundadas de prejuicio racial contra el Departamento.

119. El Gobierno de Guernsey mantiene a un cuerpo de policía organizado y capacitado a la manera del cuerpo de policía del Reino Unido y, como cuestión de política, es un empleador que aplica el principio de la igualdad de oportunidades, que no excluye a ningún funcionario en potencia por motivos de raza, color, sexo u origen étnico, con la salvedad de que debe tratarse de un súbdito británico. Aunque en la legislación local no se exige la promoción de la igualdad racial, todos los oficiales de policía, independientemente de su grado, asisten a cursos de formación en el Reino Unido, en los que se hace hincapié en la igualdad de oportunidades, la eliminación de todas las formas de discriminación y la promoción del cuerpo de policía como empleador que aplica el principio de la igualdad de oportunidades. Además, como son cada vez más las personas de origen portugués que han solicitado empleo en la Bailía, se ha designado a un representante de la comunidad portuguesa para que participe en los cursos de formación locales. Todas las personas detenidas por la policía tienen exactamente los mismos derechos y privilegios, independientemente de sus antecedentes étnicos o sociales, y, en su caso, se les brinda los servicios de un intérprete a título gratuito.

120. La política del cuerpo de bomberos es asegurar la igualdad de oportunidades y evitar toda discriminación por motivos de raza, sexo u otros criterios irrelevantes en materia de contratación o perspectivas de carrera, y adoptar las medidas necesarias para evitar que algún miembro del cuerpo de bomberos discrimine activamente contra otro por motivos de sexo, color o nacionalidad.

121. El Gobierno de Guernsey mantiene una cárcel con capacidad para 78 personas, inaugurada en 1989, cuyos funcionarios se han comprometido a aplicar una política de igualdad racial y a eliminar la discriminación en todos los aspectos del funcionamiento de la cárcel. Esta política incluye la oposición a toda manifestación de prejuicio racial, ya sea de palabra o de obra, por parte de cualquier funcionario o recluso, en sus tratos con otras personas. La estructura del servicio penitenciario local y la formación de sus funcionarios son análogos a los del servicio penitenciario del Reino Unido.

122. El Gobierno de Guernsey presta servicios de salud para el tratamiento de enfermedades de carácter agudo, de enfermedades mentales o de larga duración, así como servicios comunitarios. Aunque no existen políticas específicas o medidas administrativas relativas a la discriminación racial en

esta esfera, el Gobierno promueve la igualdad de acceso a los servicios de atención de la salud, independientemente de la raza, y no impide la contratación de personal debidamente capacitado o experimentado por motivos raciales.

Artículo 3

123. La idea de la segregación racial repugna a todos los residentes de la Bailía de Guernsey, que no tolerarían ni su práctica ni ninguna incitación a ella. La población está integrada por personas conscientes e inteligentes que aprecian su libertad de expresión y su régimen de gobierno democrático. Afirman sus opiniones abiertamente en reuniones públicas, en publicaciones locales, en la radio local o en otros foros de los medios de comunicación, sin controles oficiales.

Artículo 4 a)

124. Aunque en la Bailía no existe actualmente ninguna legislación específica sobre las relaciones raciales, esto no significa que no existan leyes en diversas esferas para hacer frente a los problemas raciales. Los comentarios de los párrafos 125 a 130 infra se refieren esencialmente a los delitos contra el orden público que puedan contener un elemento "racial".

125. El derecho no escrito (common law) de Guernsey es la base de todo procedimiento judicial en la isla y su aplicación por los jueces se considera suficiente para hacer frente efectivamente a los problemas a que se refiere la Convención. Por lo tanto, en general, no se precisa de legislación específica en determinada esfera. Por ejemplo, se estima que una acusación por conducta escandalosa (delito con arreglo al common law) basta para hacer frente a los diversos tipos de delitos contra el orden público que entrañan agresiones raciales, ya sean verbales o físicas, a que se refiere la Convención. El common law es mutable y en caso necesario puede modificarse por vía judicial, para hacer frente a la evolución de los problemas de la sociedad.

126. Sin embargo, en relación con el apartado a) del artículo 4 de la Convención, hay dos disposiciones legislativas pertinentes.

127. En primer lugar, el artículo 26 de la Ley de telecomunicaciones (Guernsey) de 1972 se refiere al uso indebido del teléfono y, en particular, tipifica como delito punible con una pena máxima de 12 meses de cárcel, el envío de cualquier mensaje u otra comunicación de carácter gravemente injurioso, indecente, obsceno o amenazador.

128. En segundo lugar, en virtud del inciso ii) del apartado c) del artículo 1 de la Ley de delitos menores (Bailía de Guernsey) de 1982, se tipifica como delito toda conducta escandalosa en cualquier lugar público; mientras que el apartado i) del artículo 1 de la ley dispone que toda persona que en un lugar público o en una reunión pública utilice palabras o dé muestras de una conducta amenazadora, abusiva o insultante, o que distribuya

o exhiba algún escrito, seña o representación visible de carácter amenazador, abusivo o insultante, con la intención de provocar una perturbación del orden público, o que pueda causar una perturbación del orden público, incurrirá en delito. En ambos casos, la persona declarada culpable puede ser condenada al pago de una multa, que no excederá de 400 libras esterlinas, y/o a una pena de cárcel por un período máximo de tres meses.

129. Además de estos delitos sancionados por la ley, hay otros tres delitos pertinentes en virtud del common law, a saber, toda conducta escandalosa, todo comportamiento que provoque una perturbación del orden público y todo comportamiento capaz de ocasionar una perturbación del orden público.

Se observará que el tenor del tercero de estos delitos en virtud del common law es análogo al del apartado i) del artículo 1 de la Ley de delitos menores de 1982, y que concretamente este delito en virtud del common law es utilísimo para reprimir todo comportamiento injurioso, insultante o amenazador que no conduzca efectivamente a una alteración del orden público o a una agresión. En relación con el delito de riña, también en virtud del common law, la posición de Guernsey parece muy similar a la que prevalece en el Reino Unido en virtud de la parte III de la Ley de orden público de 1986 y de los artículos 4 y 5 de esa ley. La declaración interpretativa del Reino Unido formulada con respecto al artículo 4 de la Convención es, desde luego, aplicable en este contexto y también en el contexto de los apartados b) y c) del artículo 4.

130. Todo agente de policía está facultado para detener sin mandamiento judicial a cualquier persona que cometa cualquiera de los delitos señalados supra; en el caso de los delitos con arreglo al common law, la sanción, por lo menos en la Corte Real, no está limitada, y cabe esperar que los tribunales tengan en cuenta todas las circunstancias agravantes, en particular la motivación racial, etc. El tribunal puede ordenar que la persona declarada culpable pague a la víctima una indemnización de hasta 2.000 libras esterlinas cuando ésta haya sido objeto de violencia o de una conducta insultante o amenazadora, etc.

Artículo 4 b)

131. No existe ninguna legislación específica en la Bailía que declare ilegales y prohíba las organizaciones que promuevan la discriminación racial e inciten a ella. El Gobierno de Guernsey tiene la certeza de que no existen organizaciones de esa índole en la comunidad.

Artículo 4 c)

132. La Bailía de Guernsey recibe las emisiones de la red de la Independent Television del Reino Unido, de las redes nacionales de televisión y radio de la BBC y de dos estaciones de radio locales. Todas están licenciadas por las autoridades competentes del Reino Unido y por lo tanto deben observar la legislación del Reino Unido en lo que se refiere a la raza y la discriminación racial. De este modo se garantiza que estos medios de comunicación no promuevan la discriminación racial o inciten a ella.

Artículos 5 y 6

133. Todas las personas residentes en la Bailía de Guernsey se consideran iguales ante la ley. Sin embargo, el Gobierno de Guernsey aplica disposiciones que discriminan en favor de los residentes nacidos en Guernsey por lo que respecta al estatuto de residencia y al empleo. Se trata de la Ley de vivienda (control y ocupación) (Guernsey) de 1994 y de la Ley sobre el derecho a trabajar (limitación y prueba) (Guernsey) de 1990.

134. Con la primera de estas leyes se trata de reservar todas las viviendas locales disponibles, con excepción de un número determinado de casas (inmuebles del mercado libre) para los residentes locales. Los residentes no locales pueden ocupar las fincas del mercado libre sin restricción alguna, pero sólo pueden ocupar una vivienda local en virtud de una licencia que se concede si la persona de que se trata se considera esencial para la vida económica de la isla. Las disposiciones de la ley confirman que la discriminación racial no se aplica a las distinciones entre residentes locales y no locales. La ley distingue entre los ciudadanos y todos los no ciudadanos de Guernsey únicamente por lo que respecta a su capacidad para ocupar viviendas locales y, en su aplicación a los no ciudadanos, no se discrimina contra ninguna nacionalidad en particular.

135. Esta ley exige que todo empleado de la isla posea un permiso de trabajo que certifique su condición de residente. La ley se aplica por igual a los residentes locales y no locales, y no contiene cláusulas que pudieran considerarse de carácter racialmente discriminatorio.

136. En el sector del empleo en general, el Gobierno de Guernsey, por conducto de su servicio de asesoramiento, conciliación y arbitraje, mantiene un estrecho contacto con los empleadores y los empleados para promover unas relaciones laborales armoniosas en una atmósfera exenta de toda discriminación racial. Todos los trabajadores inmigrantes portugueses reciben una declaración escrita de las principales disposiciones y condiciones de empleo, en su propio idioma, antes de incorporarse al trabajo en la Bailía. Además, se preparan periódicamente publicaciones educacionales bilingües para ayudar a los trabajadores de temporada portugueses de la industria hortícola. El Gobierno promueve enérgicamente unas normas de conducta elevadas en relación con los derechos de la fuerza de trabajo de temporada, y vigila sistemáticamente el bienestar y las condiciones de esta fuerza de trabajo hortícola.

137. Las personas ya empleadas (a diferencia de los presuntos empleados) están protegidas, por lo que respecta a la igualdad de condiciones de empleo, por la Ley de conflictos laborales y condiciones de empleo (Guernsey) de 1993. Por ejemplo, si un empleado recibiera un sueldo inferior a un colega debido a su raza, la ley le autorizaría a denunciar esa desigualdad como un conflicto laboral ante el oficial de conflictos laborales y, en última instancia, ante el Tribunal de conflictos laborales, que está facultado para adoptar decisiones respecto de cualesquiera conflictos laborales que se le sometan y para declarar la fecha a partir de la cual tendrá efecto la decisión.

138. La nueva Ley sobre despidos injustificados, cuyos principios han sido aprobados por los parlamentos (States) facultará a toda persona que estime que ha sido despedida por motivos raciales a presentar una queja ante un órgano decisorio que también podrá ordenar el pago de una indemnización. Los despidos ilegalmente gozan ya del derecho civil a obtener reparación por conducto del tribunal, pero la base para ello es un presunto incumplimiento de contrato, y no la discriminación racial.

139. Los presuntos empleados no gozan actualmente de ninguna protección con arreglo a la legislación local. En la nueva Ley sobre discriminación sexual, cuyos principios también han sido aprobados por los parlamentos, se dispondrá una reparación para aquellos que demuestren que se les ha negado empleo por razón del sexo; también se podrán formular denuncias análogas con respecto a los ascensos.

140. Las autoridades insulares considerarán la posibilidad de ampliar el ámbito de la Ley de discriminación sexual propuesta para incluir la discriminación racial así como la discriminación sexual con respecto a los presuntos empleados.

141. El Gobierno de Guernsey aplica las siguientes disposiciones legislativas en materia de seguridad social: la Ley del seguro social (Guernsey) de 1978; la Ley de prestaciones familiares (Guernsey) de 1950; la Ley de prestaciones complementarias (Guernsey) de 1971; la Ley de prestaciones de enfermedad (Guernsey) de 1971; y la Ley de subsidios para la atención y el cuidado de inválidos (Guernsey) de 1984. Ninguna de estas leyes, ni el Plan de asistencia para gastos de viaje ni el Plan de asistencia para gastos médicos discrimina contra persona alguna por motivos de raza, color, origen étnico o religión. El derecho a las prestaciones depende exclusivamente de que se cumplan las condiciones contributivas o de residencia.

142. Todo residente de la Bailía de Guernsey goza también de derechos de acceso a cualquier lugar o servicio destinado al uso del público en general.

Artículo 7

143. La educación es obligatoria para todos los niños desde los 5 hasta los 15 años de edad inclusive, conforme a las disposiciones de la Ley de educación (Guernsey) de 1970. El Gobierno de Guernsey mantiene 23 escuelas de enseñanza primaria, 10 de enseñanza secundaria, y un colegio de enseñanza superior que también ofrece clases nocturnas de educación para adultos. Además, existen tres escuelas para niños con necesidades de educación especial y el Gobierno también concede importantes subsidios a los estudiantes de la Bailía que realizan cursos de educación superior en colegios universitarios y universidades del Reino Unido. La educación en la Bailía está estructurada en forma similar a la del Reino Unido.

144. El objetivo del Gobierno de Guernsey es lograr que todos los niños y estudiantes reciban una educación que responda a las necesidades particulares de todos los alumnos, prestando especial atención a las dificultades que

pudieran presentarse debido a las diferencias de sexo, cultura u origen. Como los niños de la Bailía no viven en una sociedad multirracial, a los alumnos se les alienta a conocer y comprender las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, incluidas las oportunidades en relación con el sexo y la discriminación así como otras culturas y religiones. A los alumnos se les enseña que las relaciones efectivas se aplican a todos los miembros de la comunidad, independientemente de su condición, raza, sexo o capacidad, y que esto sólo puede lograrse mediante la confianza y el respeto mutuos.

145. En la Bailía no hay ninguna comunidad importante de un determinado grupo étnico aparte de su población "autóctona". Sin embargo, a los niños pertenecientes a una pequeña comunidad portuguesa y a grupos de familias procedentes del continente europeo y de Asia, matriculados en la enseñanza primaria, se les brinda apoyo lingüístico intensivo, centrado en una escuela, para que aprendan rápidamente suficiente inglés para tener acceso a todo el programa de estudios. A los alumnos de la enseñanza secundaria se les ofrecen cursos intensivos de inglés a título individual con la misma intención.

146. Los maestros son contratados sobre la base de su capacidad, sin tener en cuenta su raza, color o religión.

147. El Gobierno de Guernsey trata también de proteger a los niños en virtud de ciertas disposiciones de asistencia social. Las disposiciones legislativas en esta materia son las siguientes: la Ley sobre la infancia y la juventud (Guernsey) de 1967 (enmendada); la Ley de protección de la infancia (Guernsey) de 1970; la Ley de adopción (Guernsey) de 1970; la Ordenanza sobre la infancia y la juventud (Reglamento de pensionados) de 1968.

148. La política del Gobierno de Guernsey consiste en promover el bienestar de los niños y de los jóvenes en cooperación con las familias y otros organismos, y en ofrecer un servicio en un marco jurídico que los proteja. En la aplicación de esta política no se escatiman esfuerzos para evitar toda práctica discriminatoria, y la asignación de recursos se efectúa de acuerdo con las necesidades del niño, del joven o de su familia, independientemente de su raza, color, linaje u origen nacional o étnico. En las políticas relativas a la adopción sí se tienen en cuenta la raza, el color y el origen étnico del niño o del joven. La contratación de personal se basa en su preparación y capacidad, independientemente de su raza, color, linaje u origen étnico.

149. Esta política de no discriminación se aplica también al turismo, en el que se emplea a personas de diferentes nacionalidades, y a las actividades de esparcimiento. Diversos equipos deportivos de la Bailía han participado en competiciones multirraciales a nivel local, nacional e internacional.

B. Jersey

150. Salvo la información que figura a continuación, en lo esencial la situación por lo que respecta a la aplicación de la Convención en Jersey

sigue siendo la misma que se comunicó anteriormente. Sin embargo, en los siguientes párrafos se describen algunas novedades recientes en la materia y se trata de presentar un panorama de la situación actual en relación con la Convención.

151. Composición demográfica de la población. Según el censo de población de Jersey de 1996, el total de habitantes de la isla es de 84.082, de los que 44.886 nacieron en Jersey, 31.580 en otras partes de las Islas Británicas, 924 en Francia, 4.580 en Portugal, 942 en otros países de la Unión Europea y 2.238 en otros países.

152. Definición y alcance del problema a nivel local. La definición de "discriminación racial" que figura en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención es muy amplia y se reconoce que aun en las sociedades más sofisticadas existe algún tipo de discriminación. Sin embargo, es un hecho que, debido a determinados factores sociales, históricos, políticos y de otra índole, ciertas comunidades experimentan formas de discriminación más agudas y manifiestas que otras. Aunque no puede decirse que Jersey no ha tenido problemas de discriminación racial -tal como se define en el párrafo 1 del artículo 1-, el alcance y la gravedad del problema en la isla son menores que en otros países. Por ejemplo, en 1995 sólo se señaló al Oficial de Relaciones Laborales un caso de presunto hostigamiento racial. Las cifras más recientes de la policía de los Estados de Jersey indican que en 1994, en los cuatro meses en que la institución llevó registros sobre lo que se definió como abuso por motivos raciales, se registraron cinco casos de esa índole. En 1995 se registraron ocho denuncias de casos que entraban en esa categoría, una de las cuales fue retirada posteriormente. Uno solo de esos casos constituía una agresión manifiesta presuntamente perpetrada por un joven del lugar contra un extranjero. En uno de los casos no se conocía al agresor. Los cinco casos restantes constituían agresiones contra africanos, portugueses u otras personas de origen europeo cometidas por asiáticos, portugueses u otras personas de origen europeo.

153. Política de eliminación de la discriminación racial. Hasta ahora Jersey no ha considerado necesario aprobar una legislación específica en materia de discriminación racial. En esta esfera, Jersey ha aplicado históricamente la legislación vigente, especialmente el derecho penal. Sin embargo, los Estados de Jersey defienden los principios de la Convención y cabe esperar que adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el respeto de esos principios.

Artículo 2

154. Aunque el apartado a) del párrafo 1 del artículo 2 de la Convención se refiere por separado a las autoridades e instituciones nacionales y locales, se considera que es artificial hacer esa distinción en un territorio de las dimensiones de Jersey. Ninguna autoridad de Jersey aplica políticas discriminatorias y las autoridades no auspician, defienden ni apoyan a ningún nivel los actos de discriminación racial perpetrados por personas u organizaciones. En la práctica se pueden revisar las políticas y la legislación, lo que en sí no requiere una legislación especial. Las

autoridades insulares reconocen las amplias implicaciones de la condena de la discriminación racial que se formula explícitamente en este artículo, de lo que se desprende que admiten que se debe alentar a las organizaciones integracionistas y multirraciales, y desalentar a los elementos que preconicen la división racial. Esos objetivos pueden alcanzarse y se alcanzan mediante las políticas y la práctica y no requieren una legislación específica. El párrafo 2 del artículo 2 de la Convención dispone que los Estados Partes tomarán medidas de discriminación positiva según convenga. Naturalmente, si en algún momento se demostrara de manera convincente a las autoridades insulares que las circunstancias en la isla exigen la adopción de medidas especiales y concretas en las esferas social, económica, cultural o en otras esferas para asegurar el adecuado desenvolvimiento y la protección de grupos raciales o de personas pertenecientes a esos grupos, las autoridades insulares podrían considerar seriamente la posibilidad de adoptar esas medidas. Sin embargo, hasta ahora no se ha considerado necesario hacerlo. En caso necesario, cabe esperar que los objetivos pretendidos puedan alcanzarse modificando las políticas y la práctica, sin necesidad de adoptar disposiciones legislativas, pero también se reconoce que quizás haya que considerar la posibilidad de promulgar una legislación apropiada para cumplir los requisitos de la Convención.

Artículo 3

155. Naturalmente en Jersey no se practica ninguna política de segregación racial o apartheid ni existen prácticas de esa naturaleza.

Artículo 4

156. Por supuesto, las autoridades insulares están firmemente convencidas de que todo tipo de propaganda racista sería claramente ofensivo para las personas decentes y que el resto de la comunidad consideraría a los que propagan ideas racistas como una minoría aberrante. Sin embargo, habida cuenta de la declaración interpretativa relativa al artículo 4 de la Convención que formuló el Reino Unido al ratificar la Convención, las autoridades insulares están firmemente convencidas, tomando en consideración las cuestiones mencionadas en el artículo 4 -y especialmente el derecho a la libertad de opinión y de expresión y el derecho a la libertad de reunión pacífica y de sindicación-, de que no se necesitan nuevas medidas legislativas, además de las leyes y la práctica vigentes en Jersey, para hacer efectivas en la isla las disposiciones del artículo 4, y específicamente los apartados a), b) y c) de ese artículo.

157. Aclarado lo que precede, cabe señalar los siguientes elementos de la legislación de Jersey, con referencia al artículo 4 de la Convención. Los actos de violencia -o la incitación a cometerlos- contra personas pertenecientes a cualquier grupo racial o grupo de personas de otro color u origen étnico, sería un delito penal con arreglo a la ley de Jersey, estén o no dirigidos contra un determinado grupo racial. Los motivos raciales se considerarían como una circunstancia agravante. La incitación a cometer actos de ese tipo también sería un delito si el acto se cometiera o la incitación resultara en circunstancias que podrían provocar una alteración

del orden público. La financiación de un acto tipificado como delito en la ley de Jersey (por ejemplo, la alteración del orden) constituiría un acto de ayuda, asistencia o participación en el delito mencionado, lo que permitiría enjuiciar a la persona que lo hubiera financiado.

158. También guarda relación con la observancia del artículo 4 de la Convención el hecho de que las autoridades o instituciones públicas de Jersey, tanto las de la isla como las locales, estén controladas por otros órganos. Por ejemplo, la policía de los Estados es responsable ante el Comité de Defensa y la policía honoraria de cada municipio ante el Fiscal General. En la práctica, no se aplican políticas o programas de actividades que sean manifiestamente racistas. Si se señalaran a las autoridades competentes políticas o prácticas de ese tipo, las autoridades estarían en condiciones de adoptar las medidas necesarias.

Artículo 5

159. Los párrafos 160 a 163 infra tratan de algunos aspectos de los derechos enunciados en el artículo 5 de la Convención.

160. Todos los habitantes de Jersey disfrutaban de los derechos enunciados en los apartados a), b), c) y d) del artículo 5. Cabe señalar que, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 1 de la Convención, el derecho a presentarse a elecciones a los Estados está limitado a los súbditos británicos. La Ley electoral (Jersey) de 1968 disponía anteriormente que una persona no tenía derecho a inscribirse en el censo de votantes o a votar en elecciones públicas si no era súbdito británico o ciudadano de la República de Irlanda. Sin embargo, recientemente la nueva ley electoral (Ley de enmienda Nº 5 (Jersey) de 1995) ha hecho extensivo ese derecho a todos los extranjeros.

161. En cuanto al inciso i) del apartado e) del artículo 5 de la Convención, relativo al trabajo, en Jersey no hay leyes sobre la discriminación racial en esta esfera, pero cabe señalar que en 1995 sólo se denunció al Oficial de relaciones laborales un caso de presunto hostigamiento racial. Según la última información del Servicio de Asesoramiento en materia de Relaciones Laborales de Jersey, en los últimos dos años y medio se han comunicado al servicio seis casos de presunto hostigamiento de carácter racial. El Asesor en materia de relaciones laborales ha señalado que el número de casos comunicados es muy reducido, si se tiene en cuenta el número de trabajadores que no son nativos de la isla. Las cifras disponibles indican que las denuncias presentadas a ese departamento por presuntos actos de racismo representan sólo 0,15% del total. Se admite que puede haber habido otros casos de racismo no comunicados, pero no hay pruebas de ello.

162. En cuanto al inciso iii) del apartado e) del artículo 5 de la Convención, relativo a la vivienda, el artículo 19 de la Ley de testamentos y sucesiones (Jersey) de 1993 dispone que, aunque una norma jurídica o ley disponga lo contrario, los bienes muebles o inmuebles de la persona fallecida se transmitirán, haya testado o no, sin tener en cuenta la nacionalidad de

- a) la persona fallecida;
- b) los beneficiarios; o
- c) las personas a través de las cuales los beneficiarios reclamen sus derechos de sucesión.

Sin embargo, la adquisición de tierras mediante compra o arrendamiento con opción de compra, así como la ocupación de viviendas, siguen rigiéndose por las disposiciones de las Leyes de vivienda (Jersey) de 1949 y el reglamento correspondiente. Ahora bien, aunque el derecho a adquirir u ocupar una vivienda esté limitado por el artículo 1.1 a) del Reglamento de vivienda (disposiciones generales) (Jersey) de 1970, esa disposición no establece diferencia alguna entre las personas por ninguno de los motivos enunciados en el artículo 1 de la Convención, sino únicamente con referencia al lugar de nacimiento. En consecuencia, las personas nacidas en Jersey y que cumplan el requisito del período de residencia adquirirán un derecho basado en la residencia, independientemente de su raza, color, linaje u origen nacional o étnico. La Comisión Europea de Derechos Humanos ha admitido que esa legislación tiene una finalidad legítima que es necesaria para garantizar el bienestar económico de Jersey y proteger los derechos y las libertades de los demás, y que el sistema que establece puede funcionar de conformidad con la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

163. En cuanto a los incisos iv), v) y vi) del apartado e) y al apartado f) del artículo 5, puede asegurarse que, en la medida en que esos servicios son prestados por los organismos públicos de Jersey, toda persona puede acceder a ellos, en igualdad de condiciones, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico. Aunque no haya ninguna disposición legal que prevea la prestación de esos servicios por personas o instituciones de derecho privado, las autoridades insulares tampoco tienen pruebas de que existan problemas relacionados con ese tipo de discriminación en el sector privado.

Artículo 7

164. Naturalmente, es muy probable que la sensibilización del público en cuanto a la necesidad de combatir la discriminación racial, así como los demás objetivos enunciados en el artículo 7 de la Convención, se vean reforzados gracias a la activa difusión por las autoridades de la información pertinente en el sector público. Con respecto a los pactos, convenciones y acuerdos existentes, la Oficina del Asesor Principal de los Estados de Jersey está estudiando desde hace cierto tiempo la posición de la Bailía; el proceso ha resultado ser lento y requerir mucho tiempo. En cuanto haya concluido, se tiene la intención de enviar un ejemplar de ese estudio a la Biblioteca Pública. Se estima que esta será una importante medida para sensibilizar aún más a la población.

165. Además, las autoridades insulares reconocen que las políticas y prácticas docentes actuales forman la opinión de los que constituirán la futura población adulta y que, si bien la aplicación del artículo 7 tiene un

ámbito mucho más amplio que la enseñanza obligatoria de los jóvenes, una forma eficaz de formar la opinión pública consiste en orientarla desde la escuela. Por consiguiente, la Comisión de Educación de Jersey ha adoptado medidas en las escuelas, como cuestión de principio, para proporcionar iguales oportunidades a los niños y jóvenes de distintos orígenes étnicos. La formación de los maestros se ha adaptado para que tomen conciencia de los problemas raciales y se ha asignado personal suplementario para que imparta cursos adicionales de idiomas. A continuación se enumeran las medidas adoptadas por la Comisión de Educación:

- a) estrecha cooperación con el Gobierno y el cónsul de Portugal, que se ha traducido en un esfuerzo combinado por apoyar a los estudiantes portugueses en las escuelas y en la designación de cuatro maestros portugueses, junto con cuatro maestros locales ambulantes, para ayudar a los alumnos cuyo primer idioma no sea el inglés;
- b) celebraciones de otras culturas en las escuelas;
- c) establecimiento de una política de igualdad de oportunidades en el plan de estudios;
- d) adopción de la política de igualdad de oportunidades en el empleo del Comité de Cuestiones de Plantilla;
- e) utilización de textos, juguetes y material didáctico en apoyo de una política adecuada de igualdad de oportunidades;
- f) inclusión del requisito de la igualdad de oportunidades en la evaluación de las calificaciones profesionales a nivel nacional;
- g) inclusión de temas pertinentes en las clases de educación personal y social y en la enseñanza religiosa.

C. Isla de Man

166. Con excepción de lo que se desprende de lo dicho más adelante, en lo esencial el estado de aplicación de la Convención en la Isla de Man sigue siendo el mismo que se comunicó anteriormente. Sin embargo, en los siguientes párrafos se describen algunas novedades recientes en la materia y se trata de proporcionar un panorama de la actual situación en relación con la Convención.

167. Información demográfica. No se dispone de datos desglosados sobre la composición étnica de la población de la Isla de Man. Sin embargo, el cuadro infra presenta la población de la Isla de Man por país de nacimiento, según los datos del último censo completo realizado en 1991. Las cifras revelan que más del 96% (67.513 personas) de la población total de la isla (69.788 personas) nacieron en las Islas Británicas. Además, un 3 del 4% restante nació en Europa o en países cuya población es predominantemente de

origen europeo. El censo de 1991 también reveló que 643 personas pueden hablar gaélico de la Isla de Man, aunque la última persona cuya lengua materna era ese idioma murió en 1975.

<u>Lugar de nacimiento</u>	<u>Número</u>
Isla de Man	34 608
Inglaterra	26 541
Gales	795
Escocia	2 291
Irlanda del Norte	1 611
República de Irlanda	1 667
Otros países de la Unión Europea	421
Otros países de Europa occidental	89
Países de Europa oriental	30
Otros países europeos	70
Asia central	27
Asia sudoriental	254
Lejano Oriente	153
Oriente Medio	47
Africa septentrional	26
Otros países de Africa	386
América del Norte	248
América Central	98
América del Sur	25
ex Unión Soviética	8
Australia y Nueva Zelandia	179
Oceanía	2
Otros	26
Total	69 788

Artículo 2

168. El Gobierno de la Isla de Man, empleador que aplica la igualdad de oportunidades, no practica ningún tipo de discriminación, en ninguna de sus actividades o políticas, contra personas, grupos de personas o instituciones por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, y ninguna ley de la isla contiene elementos discriminatorios ni autoriza la discriminación por ninguno de esos motivos. El Gobierno de la Isla de Man no ha recibido ninguna denuncia o queja de discriminación racial y no hay pruebas de falta de armonía racial en la isla. Por lo tanto, hasta ahora no se ha considerado necesario aprobar leyes específicas en materia de discriminación racial. Sin embargo, a raíz de un reciente examen, el Consejo de Ministros decidió que se debía estudiar detenidamente la necesidad de aprobar leyes que permitan proteger mejor a las minorías y promover sus derechos. La Comisión de Asuntos Sociales del Consejo de Ministros llevará a cabo el estudio y formulará sus recomendaciones al Consejo de Ministros, tras lo cual se podrán incluir proyectos de ley en el programa legislativo para 1998-1999.

Artículo 3

169. El Gobierno de la Isla de Man condena sin reservas toda práctica de apartheid o segregación racial y ninguna ley de la isla o política de su Gobierno incluye o favorece prácticas de ese tipo, que de hecho, no existen en la isla.

Artículo 4

170. El Gobierno de la Isla de Man condena la producción, publicación y difusión de todo tipo de propaganda racista y en particular la que incite al odio racial o a cometer actos de violencia por motivos raciales. Este tipo de actos de violencia, así como la incitación a cometerlos, son delitos tipificados en la legislación de la isla. Para fortalecer la legislación en la materia se prevé presentar un proyecto de ley de orden público en el marco del programa legislativo trienal continuo del Gobierno de la isla. Se ha propuesto que el proyecto se base en la legislación de orden público del Reino Unido y especialmente en la parte III de la Ley de Orden Público de 1986, que se refiere a la incitación al odio racial. La legislación pertinente de la Isla de Man será pues similar a la del Reino Unido. Teniendo en cuenta la declaración interpretativa relativa al artículo 4 de la Convención hecha por el Reino Unido al ratificar la Convención, así como las cuestiones mencionadas en esa declaración (y también, naturalmente en el propio artículo 4), el Gobierno de la Isla de Man considera que no es necesario adoptar nuevas medidas legislativas en las esferas de que tratan los apartados a), b), y c) del artículo 4 para alcanzar el objetivo fijado en la primera parte del artículo.

Artículo 5

171. Todos los habitantes de la Isla de Man tienen plena igualdad ante la ley sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico. En particular, la igualdad ante la ley, independientemente de esa distinción, se aplica a los derechos específicos enunciados en los apartados a) a f) del artículo 5 de la Convención. En relación con el apartado b) del artículo 5 (seguridad personal y protección contra la violencia), se señala que, como se ha informado en el párrafo 170 supra, cometer un acto de violencia o incitar a una persona a cometerlo es un delito penal tipificado en la ley de la isla y ciertamente con más razón si el delito tiene motivos raciales. En relación con el inciso viii) del apartado d) del artículo 5 (libertad de opinión y de expresión), se señala el proyecto de ley de orden público, que, como también se ha informado en el párrafo 170 supra, se referirá a la incitación al odio racial. Con respecto al inciso i) del apartado e) del artículo 5, relativo al trabajo, cabe señalar que el artículo 52 de la Ley de empleo de 1991 confiere a los empleados el derecho a demandar a su empleador por despido arbitrario si han sido tratados menos favorablemente por pertenecer a un grupo racial determinado. En relación con el inciso iii) del apartado e) del artículo 5, relativo a la vivienda, cabe señalar que no hay discriminación por motivos de raza, color u origen nacional o étnico en la atribución de viviendas públicas por el Estado, ni hay discriminación de ningún tipo en relación con el derecho a comprar bienes inmuebles.

III. LOS TERRITORIOS DEPENDIENTES

Incorporación de la Convención: comentario general

172. En el párrafo 10 de sus observaciones finales sobre el 12º informe periódico del Reino Unido presentado con arreglo a la Convención, el Comité expresó la preocupación de que la Convención no se hubiera incorporado a la legislación de los territorios dependientes y no pudiera invocarse ante los tribunales y, en consecuencia, en el párrafo 15 recomendó que la Convención se incorporara a la legislación local. Esa recomendación fue examinada, en términos expresamente aplicables a todos los territorios dependientes del Reino Unido, en los párrafos 2 a 4 del 13º informe periódico del Reino Unido con respecto a Hong Kong (CERD/C/263/Add.7 (Part II)), por lo que el Reino Unido señala a la atención del Comité, a los efectos del presente informe, la explicación que se dio de su posición en esos párrafos. Esa posición sigue siendo válida para todos los territorios de que trata esta parte del presente informe. Sin embargo, se señala particularmente a la atención del Comité el párrafo 4 del mencionado 13º informe. En ese contexto, el Gobierno del Reino Unido, teniendo en cuenta las opiniones del Comité, ha invitado a los gobiernos de todos los territorios dependientes a que consideren la posibilidad de promulgar una legislación que corresponda sustancialmente a la propia Ley de relaciones raciales del Reino Unido de 1976, en la forma enmendada, y con ese fin les ha comunicado recientemente un proyecto de modelo de legislación inspirada en la Ley de 1976, que cada uno de los territorios podría adaptar a sus circunstancias particulares. En los distintos informes presentados a continuación sobre los diferentes territorios se verá que los gobiernos de muchos de ellos han manifestado que están dispuestos, en principio, a proceder a la preparación de esa legislación y que algunos de ellos efectivamente ya han concluido o casi concluido el proceso de preparación.

A. Anguila

1. Generalidades

173. La información general sobre el territorio y la población de Anguila, su estructura política general, el marco normativo general de protección de los derechos humanos y la información y publicidad en Anguila relativa a los derechos humanos se presentó en el documento HRI/CORE/1/Add.62. La industria principal sigue siendo el turismo de lujo, aunque se está desarrollando una importante industria de servicios comerciales extraterritoriales. En 1994 se registró un crecimiento del producto nacional bruto del 8,1% y, a pesar de los daños provocados por los huracanes, en 1995 se mantuvo el crecimiento.

174. Con referencia al párrafo 22 del documento básico de Anguila ("Los tribunales"), el Tribunal Supremo del Caribe Oriental ya ha asignado un juez con nombramiento permanente, que será compartido entre Anguila y Montserrat.

2. Información sobre los artículos 2 a 7 de la Convención

175. Política sobre eliminación de la discriminación racial. El 11 de agosto de 1993 los Gobiernos de Anguila y del Reino Unido acordaron un "Plan de política para el país" en que se establecieron los objetivos fundamentales de política y las principales metas para programas que se ha fijado el Gobierno de Anguila en consulta con el Gobierno del Reino Unido. Se afirma que el Plan de política para el país es un instrumento tangible creado para facilitar el nuevo impulso en la cooperación y asociación entre el Reino Unido y sus territorios dependientes del Caribe. Esa cooperación y asociación tiene por objeto promover el buen gobierno y un crecimiento autosostenible, así como la autonomía económica de Anguila a mediano y largo plazo.

176. El Plan de política para el país contiene una sección titulada "Principios rectores para la administración de Anguila". Entre estos principios cabe citar los siguientes:

"- el respeto del Estado de derecho y los principios fundamentales consagrados en la Constitución, incluida la protección de los derechos y libertades fundamentales;

- el mantenimiento de normas internacionales de derechos humanos que reflejen la evolución de las normas internacionales."

177. Lo esencial del Plan de política para el país está constituido por un "marco de política" con propuestas de acción detalladas para un período de tres años en todo el ámbito de actividades oficiales, desde la agricultura hasta el turismo, y contiene una sección titulada "Obligaciones internacionales". El marco de política se revisa cada año y la última versión de esta sección (enero de 1996) incluye lo siguiente: "... examinar la legislación en materia de relaciones raciales para aplicar la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial" y "... seguir cooperando en la preparación de los informes requeridos en virtud de los tratados de derechos humanos".

178. El Gobierno de Anguila ha tomado nota de las observaciones formuladas durante el examen del 12º informe periódico del Reino Unido (CERD/C/SR.997) por el Sr. Ferrero Costa (párr. 5), y de las observaciones del Sr. de Gouttes (párr. 19), según las cuales la doctrina del Comité es que ningún Estado está exento del fenómeno de la discriminación racial. Sin embargo, el hecho es que el tipo de discriminación racial de que ha informado el Reino Unido con respecto a Gran Bretaña e Irlanda del Norte no representa un problema en Anguila.

179. El futuro desarrollo económico puede provocar cambios demográficos, como ha sucedido en otros territorios dependientes de la región. Según una reciente reseña del Banco de Desarrollo del Caribe sobre Anguila, "Es probable que la escasez de mano de obra calificada en casi todos los sectores siga constituyendo una dificultad... Esa escasez puede corregirse mejorando la educación y la capacitación y a través de la inmigración; sin

embargo, la sociedad tendrá entonces que hacer frente a las ya conocidas (en la región) opciones entre crecimiento, efectos ambientales negativos y creciente proporción de extranjeros en la población".

180. Marco jurídico general. El marco jurídico general en que se prohíbe y elimina la discriminación racial definida en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención es el descrito en la parte III del documento básico de Anguila. En particular, los artículos 1 y 13 de la Constitución tratan de la protección contra la discriminación por motivos de raza, etc.

181. Composición demográfica de la población. La información incluida en el documento básico sigue siendo exacta. Se estima que la población actual de la región es del orden de 9.000 personas. De ellas, aproximadamente 1.200 nacieron en otras zonas del Caribe y unas 800 en países no caribeños. El último censo tuvo lugar en 1992. El mayor grupo de extranjeros residentes procede de Saint Kitts y Nevis; después, por orden descendente, de los Estados Unidos, la República Dominicana, Jamaica y el Reino Unido. Todos los anguileños hablan inglés y un porcentaje muy elevado de la población lo habla como idioma materno.

Artículo 2

182. La aplicación de los apartados a) y b) del párrafo 1 del artículo 2 de la Convención se garantiza esencialmente mediante el artículo 13 de la Constitución de Anguila, que en sus párrafos 1 y 2 establece, respectivamente, que ninguna ley podrá establecer una disposición que sea discriminatoria en sí misma o en sus efectos y que ninguna persona que actúe en virtud de una ley escrita o en desempeño de las funciones de un cargo público o de una autoridad pública podrá tratar a alguien de manera discriminatoria.

183. Se da cumplimiento al apartado c) del párrafo 1 del artículo 2 mediante la revisión periódica del Plan de política para el país y el sistema de examen de la legislación. Cuando la Asamblea de Anguila aprueba una ley, el Fiscal General y el Gobernador deben estar convencidos de que su texto pueda recibir el asentimiento del Gobernador. Las leyes o disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear o perpetuar la discriminación racial no recibirían la aprobación y en todo caso serían inconstitucionales. Existe además otra salvaguardia, conocida como el procedimiento de "validación". Con arreglo a este procedimiento, el Gobernador envía al Secretario de Estado para Asuntos del Exterior y del Commonwealth copia de todas las leyes primarias aprobadas por la Asamblea legislativa del territorio dependiente y el Secretario de Estado hace examinar esos textos por uno de sus asesores jurídicos familiarizados con las obligaciones que incumben al Reino Unido en virtud de la Convención. Este procedimiento no es sólo una formalidad: regularmente se solicitan aclaraciones y, en caso necesario, se pide al territorio que modifique la disposición legislativa en cuestión.

184. Con respecto al apartado d) del párrafo 1 del artículo 2, en la actualidad no existen en Anguila medidas legislativas equivalente a la Ley de relaciones raciales del Reino Unido de 1976. Puede ocurrir que la discriminación racial practicada por particulares, grupos u organizaciones en Anguila dé lugar a una acción civil de reparación en determinadas circunstancias. Sin embargo, hasta la fecha, el Gobierno de Anguila ha estimado que las circunstancias del territorio no exigían la adopción de medidas legislativas en esta esfera. Pese a ello, las opiniones firmes expresadas por el Comité durante el examen del 12º informe periódico del Reino Unido se han transmitido al Gobierno de Anguila, con la solicitud de que considere si es necesario aprobar disposiciones legislativas en la materia. El Reino Unido ha proporcionado a todos los territorios dependientes copias tanto del modelo de legislación de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/48/558), como de un modelo de ley elaborado teniendo específicamente en cuenta sus necesidades y estilo legislativo. El Gobierno del Reino Unido mantendrá informado al Comité de los progresos a este respecto.

185. En cuanto al apartado e) del párrafo 1 del artículo 2, en Anguila se estimulan y florecen organizaciones que promueven la amistad y el entendimiento entre las razas, por ejemplo, los niños exploradores, el Rotary Club, la Asociación Internacional Sorooptimista, etc.

Artículo 3

186. En Anguila no se han denunciado casos de segregación racial o prácticas análogas al apartheid. Sin embargo, se ha tomado nota de la opinión del Comité de que este artículo puede aplicarse a ciertas cuestiones, como la elección de la escuela, y el Gobierno de Anguila seguirá tratando de evitar que aparezcan esas prácticas en el territorio. El modelo de ley que se ha propuesto a los territorios dependientes prohíbe la segregación racial como forma de discriminación racial.

187. El Gobierno de Anguila celebra el desmantelamiento del apartheid en Sudáfrica. Se han revocado las medidas legislativas referentes a las sanciones impuestas a Sudáfrica, cuya aplicación se había hecho extensiva a Anguila al igual que a otros territorios dependientes del Reino Unido.

Artículo 4

188. En relación con el apartado a) del artículo 4, los actos de violencia o la incitación a cometer actos constituirían lógicamente delitos del derecho penal. No obstante, no constituye delito difundir ideas basadas en la superioridad o el odio racial o prestar asistencia para actividades racistas, incluida su financiación. Tampoco existe una ley que prohíba las organizaciones racistas o la participación en ellas, como se establece en el apartado b) del artículo 4. Sin embargo, un miembro de una organización racista puede ser expulsado de Anguila si su presencia se considera contraria al interés público. El párrafo c) del artículo 4 se aplica en virtud del artículo 13 de la Constitución.

189. Se ha tomado nota atentamente de las opiniones del Comité sobre la aplicación de los apartados a) y b) del artículo 4, expuestas en fecha más reciente en la Recomendación general XV y consideradas con detalle durante el examen de los informes periódicos 12º y 13º del Reino Unido. La situación en Anguila, desde luego, es muy diferente de la imperante en el Reino Unido, y la incitación al odio racial y las actividades de organizaciones racistas, como el Partido Nacional Británico, brillan por su ausencia. La declaración interpretativa hecha por el Reino Unido se aplica, por supuesto, a Anguila y puede ser que se considere innecesario o de poca prioridad aprobar disposiciones legislativas. Sin embargo, se ha pedido al Gobierno de Anguila que estudie detenidamente el asunto y, en particular, que tenga en cuenta las opiniones del Comité. Si se promulgan tales disposiciones, su texto se transmitirá al Secretario General, conforme a lo solicitado en la decisión 3 (VII) del Comité.

Artículo 5

190. El artículo 1 de la Constitución y los artículos subsiguientes dan cumplimiento a las disposiciones de los apartados a), b) y los incisos v) y vii) a ix) del apartado d) del artículo 5. El artículo 5 de la Constitución se refiere a los incisos i) y ii) del apartado d) del artículo 5. Otras disposiciones del artículo 5 son objeto del artículo 13 de la Constitución que fomenta la prohibición general de la discriminación.

191. Además, con respecto al inciso i) del apartado e) del artículo 5, la Ordenanza sobre de normas laborales equitativas de 1988 prohíbe a los empleadores despedir a un trabajador por motivos de "raza, color... u... origen nacional...", entre otras cosas. La Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la UNESCO en 1960, se hizo extensiva a Anguila con efecto a partir del 29 de mayo de 1964.

Artículo 6

192. El artículo 16 de la Constitución es aplicable en caso de violación de sus disposiciones sobre la protección de los derechos y libertades fundamentales. La Corte Superior es competente en primera instancia para conocer de los recursos, resolver y dictar las órdenes, autos e instrucciones que considere apropiados para dar cumplimiento a esas disposiciones.

193. Las denuncias por despido discriminatorio se presentan ante el Tribunal del Trabajo.

194. También existe el derecho individual a presentar peticiones al Gobernador, el Secretario de Estado y su Majestad la Reina.

B. Bermudas

195. Con excepción de lo que se señala a continuación, la situación con respecto a la aplicación de la Convención en Bermudas sigue siendo fundamentalmente la misma que la descrita en el 12º informe periódico

del Reino Unido con respecto al territorio. No obstante, en los párrafos siguientes se describen algunos importantes nuevos hechos que se han producido desde la preparación de aquel informe y se facilita información adicional.

Nueva enmienda a la Ley de derechos humanos de 1981

196. Como se explicó en el 12º informe periódico, además de las disposiciones enunciadas en la Constitución de Bermudas (promulgada en 1968) que prohibían la aprobación de leyes racialmente discriminatorias y la práctica de actos racialmente discriminatorios de parte de funcionarios públicos o autoridades públicas y establecían medios de reparación jurídicamente exigibles, la Ley de derechos humanos de 1981 tipificó como delitos -estableciendo los medios de reparación correspondientes- los actos o prácticas racialmente discriminatorios de particulares o instituciones en materia de suministro de bienes, instalaciones o servicios, vivienda, contratos, anuncios públicos, empleo y participación en organizaciones, y determinó el mecanismo para exigir el cumplimiento de sus disposiciones. En su aplicación a la discriminación racial -la ley incluía también la discriminación por otros motivos, como el sexo, el estado civil, las creencias religiosas o las opiniones políticas, etc. y fue enmendada en 1988 para que incluyera la discriminación por motivos de discapacidad- esta ley era en gran medida similar a la Ley de relaciones raciales del Reino Unido de 1976.

197. La Ley de enmienda de la Ley de derechos humanos de 1995 modificó una vez más las disposiciones pertinentes de la Ley de 1981 en los siguientes aspectos:

- a) La Comisión de Derechos Humanos, establecida en virtud de la Ley de 1981 como el principal organismo de ejecución encargado de velar por el cumplimiento de sus disposiciones en materia de discriminación, está ahora facultada para aprobar programas especiales destinados a ayudar a las personas o grupos desfavorecidos a alcanzar la igualdad de oportunidades o a promover el empleo de los miembros de un grupo o clase de personas desfavorecidos a causa de su raza, color, nacionalidad o lugar de origen.
- b) Se ha añadido una nueva disposición a la Ley de 1981 que prohíbe expresamente a todo empleador o empleadora o a cualquier agente de empleador u otro empleado, hostigar a un empleado en el lugar de trabajo, ya sea por motivos de raza, color, linaje o lugar de origen.
- c) Las disposiciones de la Ley de 1981 relativas a los recursos por discriminación ilegal han sido modificadas para disponer expresamente que cuando una junta investigadora ordene una restitución en los casos en que la Comisión de Derechos Humanos le haya remitido una denuncia por discriminación ilegal, la restitución debe incluir una indemnización pecuniaria por el daño moral; y

también para disponer que una persona que afirme ser víctima de discriminación ilegal puede entablar un proceso civil (de la misma manera que por cualquier daño) y la indemnización por daños y perjuicios que se conceda en el proceso civil respecto a la discriminación ilegal pueda incluir una indemnización por el daño moral, independientemente de la indemnización por cualquier otro concepto.

- d) Se ha aumentado considerablemente la gravedad de las sanciones penales que pueden imponerse en un juicio por discriminación ilegal (o por incumplimiento de una orden dictada en virtud de la ley por una junta de investigación) las multas máximas se han quintuplicado y la pena máxima de prisión ha aumentado de tres meses a tres años.

198. Además, se han mejorado en diversos aspectos las facultades de la Comisión de Derechos Humanos para investigar y, de ser posible, resolver los casos de discriminación ilegal presunta o sospechada. Se ha conferido a la Comisión la facultad de prestar asistencia (incluido asesoramiento o representación) al demandante si a raíz de una denuncia de discriminación racial remitida por la Comisión se establece una junta investigadora encargada de indagar y resolver el caso.

La Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial

199. De conformidad con la Ley por la que se estableció la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial de 1994, esta Comisión está integrada por 12 miembros designados por el Gobernador, asesorado por el Primer Ministro después de que éste haya consultado al jefe de la oposición. Sin menoscabo de las funciones que incumban a la Comisión de Derechos Humanos conforme a la Ley de 1981 (véase supra), las principales funciones de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial (de cuyo cumplimiento debe responder ante el Ministro de Educación y Asuntos Humanos) son:

- a) promover la igualdad de oportunidades y relaciones armoniosas entre las personas de diferentes grupos raciales; y
- b) trabajar por la eliminación de la discriminación racial y la discriminación racial institucional.

200. Una función específica de la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial es promulgar, previa aprobación del Ministro y posteriormente de ambas Cámaras de la legislatura, códigos de conducta profesional que contengan directrices prácticas orientadas a eliminar la discriminación en la esfera del empleo fundada en la raza y en motivos de sexo y a promover la igualdad en esa esfera entre las personas de diferentes grupos raciales y sexo diferente. Al preparar el texto de esos códigos, la Comisión debe consultar, cuando proceda, a las organizaciones representativas de los empleadores o trabajadores. De manera más general, la Comisión coopera con los empleadores, los sindicatos y otras instituciones para mejorar las relaciones

raciales por medio de la educación y la creación de programas sociales destinados a modificar las conductas y mejorar las actitudes ante las cuestiones raciales.

201. Con respecto a la función de la Comisión consistente en preparar y promulgar códigos de conducta en la esfera del empleo, un grupo de trabajo constituido por organizaciones de empleadores, sindicatos y grupos de la comunidad con la asistencia del Departamento de Asuntos Humanos, ha concluido la preparación de un proyecto de Código de conducta sobre relaciones raciales en el lugar de trabajo. El Código tiene por objeto ofrecer directrices prácticas para la creación de la igualdad de oportunidades en el empleo y la eliminación de las barreras que causan la discriminación racial.

La información se proporciona bajo los siguientes títulos:

- Las responsabilidades de los empleadores
- Las responsabilidades de los empleados
- Las responsabilidades de los sindicatos
- Las responsabilidades de las agencias de colocación

La Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial está examinando el Código, que se espera podrá aprobarse antes de fines de 1996. El Gobierno de Bermudas tienen la intención de vigilar la observancia de las normas del Código en la comunidad. La aplicación del Código se examinará al cabo de un año y, en caso necesario, el Gobierno de Bermudas no vacilará en declarar obligatorio su cumplimiento.

Hostigamiento o intimidación racial

202. En diciembre de 1995 la Asamblea legislativa de Bermudas promulgó una enmienda al Código Penal por la que se tipificaron dos nuevos delitos, el hostigamiento racial y la intimidación racial. Estos delitos consisten en la comisión de cualquiera de ciertos actos definidos con la intención de causar a otra persona angustia, temor o alarma y con la motivación de antipatía por la raza, el color o el lugar de origen de la víctima (o de alguna persona asociada a la víctima). La pena máxima establecida en cada caso es multa de 5.000 dólares o prisión de un año, o ambas. Además, en virtud de la Ley de derechos humanos de 1981, en su forma enmendada, constituye delito publicar material impreso que contenga amenazas, injurias o insultos o proferir palabras amenazadoras, injuriosas o insultantes en un lugar público o en una reunión pública, con intención de excitar o promover animosidad u hostilidad contra un sector del público que se distinga por su color, raza u origen étnico o nacional y si tal es el efecto probable de dicho material impreso o dichas palabras. También constituye delito todo acto destinado a excitar o promover animosidad u hostilidad si se comete con la intención de incitar a otra persona a alterar el orden público o si la persona que lo comete tiene motivos para creer que el resultado probable será una alteración del orden público.

Revisión de la justicia penal

203. En 1992 el Gobierno de Bermudas invitó al magistrado Stephen Tumim (a la sazón Jefe Inspector de Prisiones en Inglaterra y Gales) a que revisara distintos aspectos de la justicia penal, y especialmente el sistema penal existente en Bermudas e informara al respecto. Su mandato exigía que se investigara el sentimiento de que las personas de razas u orígenes diferentes eran tratadas de manera distinta en el sistema. El resultado de esta revisión, que fue realizada por un equipo de seis personas presidido por el magistrado Tumim, fue un informe con unas 34 recomendaciones, que en su totalidad han sido aceptadas en principio por el Gobierno de Bermudas. El Primer Ministro designó un Comité de Aplicación encargado de buscar la forma de poner en práctica las recomendaciones, más de la mitad de las cuales ya han sido aplicadas: continúa la labor con respecto a las demás.

Día de la eliminación de la discriminación racial

204. La Comisión de Derechos Humanos, en cooperación con la Comisión para la Unidad y la Igualdad Racial organizará todos los años programas especiales para conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial (21 de marzo) proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La primera conmemoración tuvo lugar en marzo de 1996, e incluyó un acto celebrado al mediodía en la escalinata del Ayuntamiento de Hamilton (capital de Bermudas) en el que participaron el Primer Ministro y el jefe de la oposición, un foro público que centró sus debates en las estrategias para eliminar el racismo y una campaña de publicidad en la prensa para ilustrar los efectos del racismo a nivel local y mundial.

C. Islas Vírgenes Británicas

1. Generalidades

205. En el documento HRI/CORE/1/Add.62 figura la información general sobre el territorio y la población de las Islas Vírgenes Británicas, su estructura política general y el marco jurídico general de protección de los derechos humanos, así como sobre la información y publicidad en el territorio en materia de derechos humanos. Las principales industrias de las islas son el turismo y los servicios financieros extraterritoriales. El Banco de Desarrollo del Caribe estima que en 1995 el PIB aumentó en poco más del 4%.

206. En 1993 tres miembros de la Comisión Constitucional examinaron la Constitución de las islas y recomendaron, entre otras cosas, que se enmendara para incluir una declaración de derechos y garantías. Al informe de la Comisión se anexaba un proyecto de disposiciones. Estas son similares a las de las constituciones de otros territorios caribeños dependientes del Reino Unido y una de ellas trata de la protección contra la discriminación por motivos de raza y otros motivos semejantes. Aún prosiguen las consultas y el debate públicos sobre el informe.

207. El Gobierno de las Islas Vírgenes Británicas señala que el párrafo 2 del artículo 1 de la Convención excluye las distinciones, exclusiones,

restricciones o preferencias que haga un Estado Parte entre ciudadanos y no ciudadanos, pero también que en su Recomendación general XI el Comité pide a los Estados que informen sobre la legislación concerniente a los extranjeros y su aplicación. En el párrafo 8.3 de su informe la Comisión Constitucional afirmaba lo siguiente: "En términos generales consideramos que, si no se controla adecuadamente la inmigración, la población autóctona podría quedar en minoría, en detrimento de la preservación del patrimonio y la cultura locales. En la actualidad aproximadamente la mitad de la población está constituida por inmigrantes... También se expresó el temor de que la concesión indiscriminada o incontrolada del estatuto de residente hiciese perder a los autóctonos de las Islas Vírgenes Británicas el control de las actividades políticas y económicas". La Comisión estudió la cuestión de si el derecho de voto debía hacerse extensivo a las personas que no eran residentes por derecho propio pero residían en las islas desde hacía algún tiempo. La Comisión no recomendó la extensión del derecho de voto sino más bien que se aplicara una cuota anual y un sistema de puntos para conceder el estatuto de residente por derecho propio. Esa recomendación se está estudiando.

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

208. Política sobre eliminación de la discriminación racial. A diferencia de los territorios caribeños dependientes que siguen recibiendo importantes fondos de ayuda del Reino Unido, en las Islas Vírgenes Británicas aún no hay un plan de política del Reino Unido para el país. Sin embargo, se observan los mismos principios de respeto del Estado de derecho y de las normas internacionales de derechos humanos. Se reconoce que la tolerancia racial es fundamental para la estabilidad social y, en definitiva, para la estabilidad económica y política de las islas.

209. Marco jurídico general. El marco jurídico general de prohibición y eliminación de la discriminación racial, tal como se la define en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención, se describe en la parte III del documento básico de las Islas Vírgenes Británicas.

210. Composición demográfica de la población. Según el censo de 1991, la población total es de 16.108 habitantes, de los que 13.225 viven en la isla principal, Tórtola. Respecto al censo de 1970 la población ha aumentado en 5.624 personas. Se estima que un 40% de la población está constituida por inmigrantes procedentes de países del Caribe miembros del Commonwealth, la mayoría de ellos de Saint Kitts y Nevis, y San Vicente. Un 10% procede de América del Norte, Europa y otros países; el grupo que crece más rápidamente es el de las personas procedentes de la República Dominicana.

Artículo 2

211. Las disposiciones de los apartados a) y c) del párrafo 1 del artículo 2 de la Convención se hacen efectivas mediante la Constitución de las islas y las salvaguardias inherentes al funcionamiento normal del Estado. El artículo 42 de la Constitución dispone que el Gobernador no dará su consentimiento para ningún proyecto de ley que le parezca incompatible con

alguna obligación de Su Majestad o el Gobierno de Su Majestad en el Reino Unido respecto de otro Estado o Potencia o de una organización internacional.

212. El apartado c) del párrafo 1 del artículo 2 también se hace efectivo mediante el sistema de revisión de la legislación conocido como procedimiento de "validación". En virtud de ese procedimiento el Gobernador envía al Secretario de Estado para Asuntos del Exterior y del Commonwealth ejemplares de la legislación primaria aprobada por la Asamblea legislativa del territorio dependiente y dicha legislación es examinada por uno de sus asesores jurídicos que conozca las obligaciones contraídas por el Reino Unido en virtud de la Convención. El procedimiento no es sólo una formalidad; por ejemplo, periódicamente se presentan solicitudes de aclaración y, si es necesario, se pide al territorio que enmiende la legislación de que se trate.

213. Por lo que respecta al apartado d) del párrafo 1 del artículo 2, en las Islas Vírgenes Británicas no hay leyes equivalentes a la Ley sobre relaciones raciales de 1976 del Reino Unido. En determinadas circunstancias los actos de discriminación racial cometidos por particulares, grupos u organizaciones de las islas pueden dar lugar a una acción civil. Sin embargo, hasta ahora el Gobierno de las islas ha estimado que la situación en éstas no ha hecho surgir la necesidad de que se aprueben leyes en esta esfera. No obstante, la firme opinión expresada por el Comité durante el examen del 12º informe periódico del Reino Unido se transmitió al Gobierno de las islas, al que se pidió que estudiara la necesidad de aprobar leyes en la materia.

El Reino Unido ha suministrado a todos los territorios dependientes ejemplares del modelo de legislación de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/48/558) y de un modelo de ley que se preparó teniendo en cuenta específicamente las necesidades y el estilo legislativo de los territorios. En noviembre de 1995 las Islas Vírgenes Británicas decidieron legislar de acuerdo con el modelo del Reino Unido. El Gobierno del Reino Unido mantendrá informado al Comité sobre los progresos realizados.

214. Por lo que respecta al apartado e) del párrafo 1 del artículo 2, en las Islas Vírgenes Británicas se alienta a las organizaciones que fomentan la amistad y la comprensión entre las razas, como los muchachos exploradores (Scouts), el Rotary Club, las Muchachas Guías y el Club de Leones; esas organizaciones florecen en las islas.

Artículo 3

215. En las Islas Vírgenes Británicas no se han comunicado casos de segregación racial o prácticas semejantes al apartheid. Sin embargo, se ha tomado nota de la opinión del Comité de que este artículo puede aplicarse a cuestiones tales como la elección de escuela, y el Gobierno de las islas seguirá tratando de evitar que esas prácticas ocurran. El modelo de legislación que se ha propuesto a los territorios dependientes prohíbe la segregación racial como forma de discriminación racial.

216. El Gobierno de las islas celebra el desmantelamiento del apartheid en Sudáfrica. La legislación relativa a las sanciones contra Sudáfrica, que se había hecho extensiva a las Islas Vírgenes Británicas, así como a otros territorios dependientes del Reino Unido, ha sido derogada.

Artículo 4

217. Por lo que respecta al apartado a) del artículo 4, los actos de violencia o la incitación a cometerlos constituirían naturalmente delitos en virtud de la legislación penal. Sin embargo, no es delito propagar ideas basadas en la superioridad o el odio racial, o prestar asistencia para la realización de actividades racistas, incluida su financiación. Tampoco hay leyes que proscriban las organizaciones racistas o la participación en ellas, como se establece en el apartado b) del artículo 4. No obstante, los miembros de organizaciones racistas podrían ser expulsados de las islas en razón de que su presencia es contraria al interés público. El apartado c) del artículo 4 se hace efectivo mediante el funcionamiento normal del Estado.

218. Se ha tomado debida nota de la opinión del Comité sobre la aplicación de los apartados a) y b) del artículo 4, cuya expresión más reciente figura en la Recomendación general XV y que se analizó detenidamente al examinarse los informes periódicos 12º y 13º del Reino Unido. La situación en las Islas Vírgenes Británicas es muy distinta de la del Reino Unido, ya que no hay incitación al odio racial ni actividades de organizaciones racistas, como el Partido Nacional Británico. Por supuesto que la declaración interpretativa hecha por el Reino Unido se aplica a las Islas Vírgenes Británicas y es posible que la legislación en la materia se considere innecesaria o poco prioritaria. Sin embargo, se ha pedido al Gobierno de las Islas Vírgenes Británicas que examine detenidamente esa cuestión y, en particular, que tenga en cuenta la opinión del Comité. De aprobarse esa legislación, se la transmitirá al Secretario General, como se pide en la decisión 3 (VII) del Comité.

Artículo 5

219. A falta de disposiciones relativas a los derechos fundamentales en la Constitución, el derecho de todos a la igualdad ante la ley, en particular por lo que respecta al disfrute de los derechos enumerados en el artículo 5, se garantiza por aplicación del sistema jurídico ordinario, es decir, las leyes, la jurisprudencia y la equidad, y en virtud de la responsabilidad que incumbe al Reino Unido por el buen gobierno del territorio.

220. La prohibición de la discriminación en el empleo que figura en la Ordenanza de código laboral de 1975 se menciona en la parte correspondiente a las Islas Vírgenes Británicas del 12º informe periódico del Reino Unido (CCRD/C/226/Add.4, párr. 8). Por lo que respecta al inciso v) del apartado e) del artículo 5, la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la UNESCO en 1960, se hizo extensiva a las Islas Vírgenes Británicas con efecto a partir del 9 de diciembre de 1964. La Ordenanza de educación de 1977 dispone

que no se negará a nadie la admisión en una escuela estatal o subvencionada por el Estado por sus convicciones religiosas, su raza o su idioma, o los de sus padres.

Artículo 6

221. A falta de una disposición constitucional o legal específica en materia de discriminación racial, la legislación ordinaria proporciona una protección eficaz contra ese tipo de discriminación, así como la acción correspondiente, según el contexto en que se produzca la discriminación. Por ejemplo, si el presunto acto discriminatorio resultara de la decisión de un organismo público, se podría entablar una acción judicial contra dicho organismo para hacer anular la decisión. La acción incluiría el pago de una indemnización, si procediera.

222. Las denuncias de discriminación formuladas con arreglo a la Ordenanza de código laboral se someten al Comisionado Laboral, que puede investigarlas.

223. Los particulares también tienen derecho a presentar peticiones al Gobernador, al Secretario de Estado o a Su Majestad la Reina.

Artículo 7

224. Información. En 1995 el Fiscal General de las Islas Vírgenes Británicas transmitió por radio un programa sobre derechos humanos en que hacía específicamente referencia a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

D. Islas Caimán

1. Generalidades

225. En el documento HRI/CORE/1/Add.62 figura la información general sobre el territorio y la población de las Islas Caimán, su estructura política general y el marco jurídico general de protección de los derechos humanos, así como sobre la información y publicidad en materia de derechos humanos. Las principales industrias de las islas son el turismo y los servicios financieros extraterritoriales. El Banco de Desarrollo del Caribe estima que el PIB creció el 9,1% en 1994 y el 5% en 1995.

226. En los 25 últimos años el enorme éxito del turismo y de los servicios financieros ha transformado la economía y la sociedad de las Islas Caimán. Las islas son el quinto centro financiero del mundo en orden de importancia y el producto nacional bruto por habitante es superior al del Reino Unido y el Canadá. El éxito económico, especialmente en el sector de los servicios financieros, ha provocado una gran dependencia de personal calificado del exterior, lo que ha contribuido no sólo al crecimiento económico sino también a la diversidad cultural y racial de las islas. El número de extranjeros aumentó de menos de 2.000 en 1971 a unos 11.800 en 1994, es decir, del 20% a casi el 40% de la población. Muchos de esos extranjeros han obtenido el estatuto de caimaneses, por lo que disfrutaban de los mismos derechos y

privilegios que las personas de ascendencia caimanesa. La política de las Islas Caimán consiste en fomentar la integración social y racial entre los que podrían llamarse caimaneses "por nacimiento" y los caimaneses por "naturalización", y la mayoría de los caimaneses tienen plena conciencia de la necesidad de la presencia de trabajadores expatriados para mantener la calidad de vida de que disfrutaban.

227. En el período 1994-1995 las Islas Caimán se vieron confrontadas con una crisis provocada por la afluencia de más de 1.000 migrantes cubanos. Ese gran número de migrantes supuso una gran presión sobre los recursos financieros y humanos de las islas. En 1995 los migrantes abandonaron las Islas Caimán para regresar a Cuba o dirigirse a otros destinos, con asistencia de los organismos internacionales y en total consonancia con las normas internacionales. Sin embargo, la crisis costó a las islas más de 3.750.000 dólares de los Estados Unidos.

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

228. Política sobre eliminación de la discriminación racial. La política del Gobierno de las Islas Caimán en materia de eliminación de la discriminación racial se basa en los principios de respeto del Estado de derecho y de las normas internacionales de derechos humanos. Se reconoce que la tolerancia racial es fundamental para la estabilidad social y, en definitiva, para la estabilidad económica y política de las islas.

229. Marco jurídico general. El marco jurídico general de prohibición y eliminación de la discriminación racial, tal como se la define en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención, se describe en la parte III del documento básico de las Islas Caimán. Con respecto al párrafo 23 de ese documento básico, una comisión especial de la Asamblea legislativa está estudiando aún la cuestión de la enmienda de la Constitución para incorporar en ella una declaración de derechos.

230. Composición demográfica de la población. Los resultados del último censo completo (1989) se describen en la parte relativa a las Islas Caimán del 12º informe periódico del Reino Unido (CERD/C/226/Add.4, pág. 74, párr. 6). A fines de 1994 la población de las Islas Caimán era de unos 31.900 habitantes, de los que un 37% (11.800) eran expatriados, principalmente jamaicanos, estadounidenses y británicos. Actualmente parece haber una tendencia a un crecimiento más rápido entre la población de expatriados que entre la población autóctona.

Artículo 2

231. Los apartados a) y c) del párrafo 1 del artículo 2 de la Convención se hacen efectivos mediante la Constitución de las islas y las salvaguardias inherentes al funcionamiento normal del Estado. El artículo 30 de la Constitución dispone que la Asamblea legislativa y el Gobernador deben respetar en la medida de lo posible las llamadas "Instrucciones Reales". Las Instrucciones Reales para las Islas Caimán de 1972 disponen que el Gobernador no prestará su consentimiento, sin haber recibido instrucciones al

respecto, para ningún proyecto de ley cuyas disposiciones le parezcan incompatibles con las obligaciones que impongan los tratados al Reino Unido. Las Instrucciones se aplican asimismo a todo proyecto de ley que establezca impedimentos o restricciones especiales, o conceda privilegios, a los miembros de una comunidad o religión determinada.

232. El apartado c) del párrafo 1 del artículo 2 también se hace efectivo mediante el sistema de revisión de la legislación conocido como procedimiento de "validación", en virtud del cual el Gobernador envía al Secretario de Estado para Asuntos del Exterior y del Commonwealth ejemplares de la legislación primaria aprobada por la Asamblea legislativa del territorio dependiente y dicha legislación es examinada por uno de sus asesores jurídicos que conozca las obligaciones contraídas por el Reino Unido en virtud de la Convención. Este procedimiento no es sólo una formalidad; por ejemplo, periódicamente se presentan solicitudes de aclaración y, de ser necesario, se pide al territorio en cuestión que enmiende la legislación de que se trate.

233. Por lo que respecta al apartado d) del párrafo 1 del artículo 2, en las Islas Caimán no hay ninguna ley equivalente a la Ley sobre relaciones raciales de 1976 del Reino Unido. En determinadas circunstancias los actos de discriminación racial cometidos por particulares, grupos u organizaciones de las Islas Caimán pueden dar lugar a una acción civil. Sin embargo, hasta ahora el Gobierno de las Islas Caimán ha estimado que la situación de las islas no exigía la aprobación de leyes en esta esfera. Sin embargo, la firme opinión expresada por el Comité al examinar el 12º informe periódico del Reino Unido ha sido transmitida al Gobierno de las Islas Caimán, al que se ha pedido que examine la necesidad de aprobar leyes en la materia. El Reino Unido ha suministrado a todos los territorios dependientes ejemplares del modelo de legislación de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/48/558) y un modelo de ley que se preparó teniendo en cuenta específicamente las necesidades y el estilo legislativo de los territorios. El Gobierno del Reino Unido mantendrá informado al Comité sobre los progresos realizados.

234. En cuanto al apartado e) del párrafo 1 del artículo 2, en las Islas Caimán se alienta a las organizaciones que fomentan la amistad y la comprensión entre las razas, como los muchachos exploradores, el Rotary Club, el Club de Leones y Kiwanis; esas organizaciones florecen en las islas.

Artículo 3

235. En las Islas Caimán no se han comunicado casos de segregación racial o prácticas semejantes al apartheid. El modelo de legislación que se ha propuesto para los territorios dependientes prohíbe la segregación racial como forma de discriminación racial.

236. El Gobierno de las Islas Caimán celebra el desmantelamiento del apartheid en Sudáfrica. La legislación relativa a las sanciones contra Sudáfrica, que se había hecho extensiva a las Islas Caimán, así como a otros territorios dependientes del Reino Unido, ha sido derogada.

Artículo 4

237. Por lo que respecta al apartado a) del artículo 4, los actos de violencia o la incitación a cometerlos constituirían naturalmente delitos con arreglo a la legislación penal. Sin embargo, no es delito propagar ideas basadas en la superioridad o el odio racial, o prestar asistencia para la realización de actividades racistas, incluida su financiación. Tampoco hay leyes que proscriban las organizaciones racistas o la participación en las mismas, como se establece en el apartado b) del artículo 4. Sin embargo, los miembros de organizaciones racistas podrían ser expulsados de las Islas Caimán en razón de que su presencia es contraria al interés público. El apartado c) del artículo 4 se hace efectivo mediante el funcionamiento normal del Estado.

238. Se ha tomado debida nota de la opinión del Comité sobre la aplicación de los apartados a) y b) del artículo 4, cuya expresión más reciente figura en la Recomendación general XV y que se analizó detenidamente al examinarse los informes periódicos 12º y 13º del Reino Unido. La situación en las Islas Caimán es muy distinta de la del Reino Unido, ya que no hay incitación al odio racial ni actividades de organizaciones racistas, como el Partido Nacional Británico. Por supuesto que la declaración interpretativa hecha por el Reino Unido se aplica a las Islas Caimán y es posible que la legislación sobre esas cuestiones se considere innecesaria o poco prioritaria. Sin embargo, se ha pedido al Gobierno de las Islas Caimán que examine detenidamente esa cuestión y, en particular, tenga en cuenta las opiniones del Comité. De aprobarse esa legislación, se la enviará al Secretario General, como se pide en la decisión 3 (VII) del Comité.

Artículo 5

239. A falta de disposiciones sobre los derechos fundamentales en la Constitución, el derecho de todos a la igualdad ante la ley, especialmente en el disfrute de los derechos enumerados en el artículo 5, se garantiza por aplicación del sistema jurídico del derecho ordinario, a saber, las leyes, la jurisprudencia y la equidad, y en virtud de la responsabilidad que incumbe al Reino Unido por el buen gobierno del territorio.

240. El artículo 72 de la Ley laboral de 1987 se menciona en el párrafo 10 de la parte correspondiente a las Islas Caimán del 12º informe periódico del Reino Unido (CERD/C/226/Add.4). En cuanto al inciso v) del apartado e) del artículo 5, la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la UNESCO en 1960, se hizo extensiva a las Islas Caimán con efecto a partir del 29 de mayo de 1964.

Artículo 6

241. A falta de una disposición constitucional o legal específica en materia de discriminación racial, la legislación ordinaria proporciona protección contra ese tipo de discriminación así como una acción, según el contexto en que se produzca la discriminación. Por ejemplo, si el presunto acto de

discriminación resultara de una decisión de un organismo público, se podría entablar una acción judicial contra dicho organismo para hacer anular la decisión. La acción incluiría el pago de una indemnización, si procediera.

242. Las denuncias de discriminación presentadas con arreglo a la Ley laboral son sustanciadas por el Tribunal del Trabajo, que está facultado para ordenar el pago de una indemnización.

243. Los particulares también tienen derecho a presentar peticiones al Gobernador, al Secretario de Estado o a Su Majestad la Reina.

Artículo 7

244. Educación y formación. En los planes de estudio de las escuelas estatales y privadas se hace hincapié en la necesidad de tolerancia entre los pueblos y las naciones, lo que en las Islas Caimán se expresa a un nivel muy práctico, ya que los hijos de los trabajadores expatriados y los de los caimaneses concurren a las mismas escuelas. Por lo tanto, las lecciones de tolerancia entre niños de distinto origen racial y cultural se imparten y aprenden de manera muy concreta.

E. Islas Falkland

245. Con excepción de lo que se indica más abajo, la situación con respecto a la aplicación de la Convención en las Islas Falkland sigue siendo fundamentalmente la descrita en el 12º informe periódico del Reino Unido sobre el territorio. Sin embargo, en los siguientes párrafos se describen algunos acontecimientos nuevos y trascendentes ocurridos después de la preparación de ese informe, y también se proporciona información complementaria.

Artículo 2

246. El 7 de junio de 1994 la Asamblea legislativa de las Islas Falkland promulgó la Ordenanza sobre relaciones raciales de 1994, que entró en vigor el 17 de junio de ese año. Su efecto fue dar fuerza de ley en el territorio a las disposiciones de la Ley sobre relaciones raciales de 1976 del Reino Unido (vigentes al 7 de junio de 1994 y conforme se aplicaban en relación con Inglaterra y Gales), con sujeción a diversas modificaciones y excepciones necesarias o convenientes para que pudiesen funcionar en las circunstancias del territorio. En consecuencia, se declaró ilegal la discriminación racial en el territorio, prácticamente de la misma manera que en Inglaterra y Gales.

Artículo 3

247. Para la preparación del presente informe se ha tenido desde luego en cuenta la Recomendación general XIX (47) del Comité, y el Gobierno de las Islas Falkland está por supuesto atento a las consideraciones que en ella se señalan. Pero lo reducido de su población, y su composición y distribución permiten afirmar con certeza que no se conoce ninguna forma de segregación

racial o apartheid en el territorio. Además, la población del territorio no toleraría ningún intento de incurrir en prácticas de esa naturaleza. Sin embargo, puede añadirse que en el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley sobre relaciones raciales de 1976 del Reino Unido, que rige actualmente como parte de la legislación del territorio en virtud de la Ordenanza sobre relaciones raciales de 1994 (véase supra), se equipara expresamente la segregación de una persona de otras personas por motivos raciales con la discriminación racial prohibida por la ley, y en consecuencia, si alguna vez ocurriera esa segregación, sería ilegal como lo es actualmente la propia discriminación racial.

Artículo 4

248. En virtud de la Ordenanza sobre el delito de 1989, se adoptaron como parte de la legislación de las Islas Falkland diversas disposiciones de algunas leyes penales del Reino Unido, con sujeción a las modificaciones necesarias para adaptarlas a las circunstancias locales. Entre las disposiciones así adoptadas figura la parte III de la Ley de orden público de 1986. La parte III de esa ley prohíbe diversos actos que tengan por objeto o puedan tener por resultado avivar el odio racial (incluida la publicación o distribución, etc., de material racialmente incitante) y prescribe importantes sanciones para quienes violen esta prohibición. También prevé mecanismos auxiliares para hacer efectiva la prohibición, incluidos los poderes de allanamiento y registro y la facultad de los tribunales de ordenar el decomiso de material racialmente incitante cuya publicación, etc., haya dado lugar a la condena de alguna persona. Por lo tanto, la legislación de las Islas Falkland a este respecto es esencialmente la misma que la del Reino Unido.

Artículo 5

249. En virtud del artículo 6 de la Constitución de las Islas Falkland, toda mujer que a título personal no haya tenido antes derecho a residir en el territorio pero que contraiga matrimonio con un hombre "perteneciente a las Islas Falkland" -condición que se adquiere por haber nacido en las islas o si uno de sus progenitores es nacido en las islas- adquiere así el derecho a ingresar y permanecer en el territorio. La propia Constitución no confiere el mismo derecho al hombre que contrae matrimonio con una mujer "perteneciente a las Islas Falkland". Se ha sugerido que la aplicación práctica de esta distinción entre ambos casos podría entrañar un elemento de discriminación por motivos de sexo y tal vez también por motivos raciales. Por lo tanto, en enero de 1994 el Gobierno de las Islas Falkland decidió adoptar la política general, en los casos en que quien "pertenece a las Islas Falkland" es la mujer, de permitir que su marido ingrese y resida en el territorio. Así se elimina, si alguna vez existió, toda posibilidad de discriminación sexual o racial.

F. Gibraltar

250. Con excepción de lo que se señala más adelante, la situación con respecto a la aplicación de la Convención en Gibraltar es esencialmente la

misma que la que se describe en el 12º informe periódico del Reino Unido sobre el territorio. Sin embargo, se han producido ciertos acontecimientos importantes desde el 12º informe periódico que deben señalarse a la atención del Comité.

251. Tal vez el más importante de éstos es que, tras haber examinado atentamente las opiniones expresadas por el Comité durante su examen del 12º informe periódico, el Gobierno de Gibraltar está considerando actualmente la posibilidad de adoptar legislación específicamente destinada a eliminar y prevenir la discriminación racial practicada por personas y órganos particulares. La discriminación racial en la esfera pública -es decir, toda legislación que sea discriminatoria por sí misma o cuyos efectos sean discriminatorios en la práctica, o toda conducta discriminatoria por parte de personas que actúen en el desempeño de una función pública conferida por la ley o en el desempeño de cualquier otra función de un cargo público o una autoridad pública- está prohibida ya en virtud del artículo 14 de la Constitución de Gibraltar (como se explica muy bien en el 12º informe periódico) y la Constitución establece el procedimiento para hacer cumplir esta prohibición en los tribunales y para obtener la debida reparación de ser necesario. En su actual consideración de legislación posible para hacer frente a la discriminación racial en la esfera privada, el Gobierno de Gibraltar se apoya en el proyecto de los modelos proporcionado a Gibraltar (así como a otros territorios dependientes) por el Gobierno del Reino Unido. El propio modelo se deriva de la Ley sobre relaciones raciales del Reino Unido de 1976, en su forma enmendada, pero si bien constituye la base de la legislación que ha de promulgar la Asamblea legislativa de Gibraltar, desde luego tendrá que ser adaptado, en cuanto a los detalles, para conformarse a las circunstancias locales.

252. Los demás cambios en relación con la situación descrita en el 12º informe periódico que pueden señalarse a la atención del Comité se refieren principalmente a cuestiones de detalle. El más importante es que ahora se ha derogado efectivamente una de las excepciones anteriormente permitidas a la prohibición general de la legislación discriminatoria impuesta por el artículo 14 de la Constitución (a saber, que la prohibición no se aplicaría a una ley en la medida en que permitiese considerar si una empresa o compañía operaban bajo control no gibraltareño a los efectos de la Ordenanza sobre restricciones al comercio), puesto que se ha derogado la propia Ordenanza sobre restricciones al comercio. Un segundo cambio que hay que señalar es que la lista (que figura en el párrafo 10 del 12º informe periódico) de leyes vigentes en Gibraltar cuya finalidad es, entre otras, prevenir la discriminación, se ha ampliado con la adición de la Ordenanza sobre los delitos penales, la Ordenanza sobre la atención médica y la salud y la Ordenanza médica (plan de prácticas de grupo). Otra cuestión que hay que señalar es que, por ser Gibraltar un territorio dentro de la Unión Europea, las diversas salvaguardias contra la discriminación previstas en la legislación de la Unión Europea también se aplican en Gibraltar. Esto no representa estrictamente un cambio respecto de la situación que ya existía en el momento del 12º informe periódico, pero no se mencionó en ese informe. En dicho informe sí se destacó el hecho de que las salvaguardias contra la

discriminación previstas en la Convención Europea de Derechos Humanos (juntamente con su mecanismo de aplicación) eran plenamente aplicables en Gibraltar: desde luego, la situación sigue siendo la misma.

G. Hong Kong

Introducción

253. El presente informe, como lo recomienda el Comité en sus observaciones finales sobre el 13º informe periódico, es un informe de actualización y en él se abordan todas las cuestiones planteadas en esas observaciones. Cuando se hace referencia al "informe anterior", debe entenderse el 13º informe del Reino Unido con respecto a Hong Kong.

Estudio sobre la discriminación racial

254. En sus observaciones finales sobre el informe anterior el Comité caracterizó la propuesta de estudiar la discriminación racial como "una forma constructiva de determinar la amplitud de los problemas en la esfera de la discriminación racial". El Gobierno de Hong Kong ha obtenido los recursos necesarios y se propone iniciar los trabajos dentro del año 1996. Al igual que los anteriores estudios sobre discriminación por motivos de sexo y por motivos de edad, éste entrañará un examen comparado de la experiencia y la práctica en otras jurisdicciones y amplias consultas con la comunidad local. La finalidad será evaluar si existen problemas en este sector y, en caso afirmativo, la mejor manera de abordarlos. El Gobierno de Hong Kong se propone completar los trabajos sobre el estudio y comunicar sus resultados al Consejo Legislativo en el período de sesiones legislativo de 1996-1997.

Composición étnica de la población

255. En sus observaciones finales sobre el informe anterior el Comité expresó preocupación por el hecho de que en el censo de 1991 no se incluyeran cuestiones que contribuyeran a determinar la composición étnica y racial de la población. Recomendó que se hicieran esfuerzos para determinar esa composición. Esta recomendación se hizo demasiado tarde para que el Gobierno de Hong Kong pudiera tenerla en cuenta en su censo parcial de 1996, que se inició el 16 de marzo del presente año. Al igual que el censo principal (1991), este censo parcial incluía preguntas acerca del lugar de nacimiento, nacionalidad e idioma usual. No incluía preguntas directas acerca del origen racial o étnico porque al Gobierno de Hong Kong le preocupaba que esas cuestiones pudieran suscitar incomodidad en algunos sectores de la comunidad. Sin embargo, el Gobierno de Hong Kong señala que, a pesar de preocupaciones similares, el Gobierno del Reino Unido consideró posible incluir esas cuestiones en su último censo. En consecuencia, el Gobierno de Hong Kong tendrá en cuenta la recomendación del Comité al preparar el próximo censo.

Legislación contra la discriminación racial

256. En sus observaciones finales sobre el informe anterior el Comité expresó preocupación por el hecho de que la Ordenanza sobre la Carta de Derechos no protegía en Hong Kong a las personas de la discriminación racial a que podrían someterlas otras personas, grupos u organizaciones. Recomendó que la Ordenanza se modificase para hacer extensivas sus disposiciones sobre discriminación a actos cometidos por tales personas, grupos u organizaciones.

257. El Gobierno de Hong Kong examinará la necesidad de promulgar nueva legislación en la esfera de la discriminación racial en su próximo estudio sobre este tema. Si el estudio indica que existen problemas reales en este sector, el Gobierno de Hong Kong considerará la necesidad de leyes y otras medidas dirigidas concretamente a esos problemas, al igual que lo hizo con respecto a la discriminación por motivos de sexo y discapacidad. Sigue manteniendo firmemente la opinión de que la ordenación de las relaciones entre particulares se logra mejor mediante esa legislación específica u otras medidas orientadas concretamente a problemas particulares que mediante las amplias disposiciones de la Ordenanza sobre la Carta de Derechos. La función tradicional y primaria de las cartas de derechos, como la de Hong Kong, es proteger a los ciudadanos contra la violación de sus derechos por el Estado. Cuando de lo que se trata es de la posibilidad de que esas violaciones sean cometidas por particulares o grupos, el Gobierno de Hong Kong considera más productivo examinar individualmente y en términos concretos los diferentes modos en que se producen esas violaciones, consultar a la población sobre sus resultados y, teniendo en cuenta los resultados y la respuesta pública a la consulta, adoptar las medidas más apropiadas para afrontar cualesquiera problemas que se haya demostrado que existen.

258. En julio de 1996 un miembro del Consejo Legislativo presentó un proyecto contra la discriminación racial. El Consejo Legislativo todavía no ha iniciado un debate a fondo sobre este proyecto. El Gobierno de Hong Kong, naturalmente, defiende con firmeza el principio de la igualdad de oportunidades para todos y se opone a la discriminación por cualesquiera razones. Pero por los motivos ya expuestos y consciente de que la legislación propuesta tendría consecuencias trascendentales para la comunidad en general y para los particulares en muchos aspectos de su vida cotidiana, está convencido de que es necesario que la comunidad examine a fondo y comprenda las cuestiones y la naturaleza de cualesquiera dificultades antes de llegar a conclusiones sobre las medidas o la combinación de medidas que permitirán abordar mejor cualesquiera problemas que se hayan identificado. El estudio que se va a hacer sobre la discriminación racial refleja esa convicción.

Nacionalidad: minorías étnicas de origen sudasiático

259. En sus observaciones finales sobre el informe anterior el Comité tomó nota de la declaración del Gobierno del Reino Unido de que ningún miembro de las minorías étnicas de Hong Kong que tenga únicamente la nacionalidad británica quedará relegado a la apatridia después de la transferencia de soberanía, pero el Comité expresó su preocupación por el hecho de que ni la

condición de súbdito británico del extranjero (BNO) ni la de ciudadano británico del extranjero (BOC) concede a sus titulares el derecho a residir en el Reino Unido. El Comité contrastó esta situación con "la condición de ciudadano de pleno derecho concedida a la población predominantemente blanca que reside en otro territorio dependiente" y señaló "que la mayoría de los titulares de la condición de BNO o BOC son asiáticos y que las decisiones en relación con las solicitudes de ciudadanía parecen variar conforme al país de origen, lo que permite asumir que esta práctica revela elementos de discriminación racial". El Comité recomendó que se revisara la cuestión del estatuto de ciudadanía de estas personas para garantizar que se protejan sus derechos humanos y que "no se les discrimine en comparación con los residentes de otras antiguas colonias del Reino Unido".

260. El Comité puede estar seguro de que la raza, el origen étnico o el color no son factores que afecten a las decisiones acerca de la ciudadanía británica o el derecho de residencia en el Reino Unido. Cuando una persona nacida fuera del Reino Unido adquiere la ciudadanía británica es porque satisface los criterios (estableciendo una conexión pertinente con el Reino Unido) establecidos por la Ley de nacionalidad británica de 1981 o los criterios particulares establecidos en leyes especiales posteriores como la Ley de nacionalidad británica (Hong Kong) de 1990. Estos criterios rigen sus derechos independientemente de la raza, el origen étnico o el color y de hecho la legislación excluye sin ambigüedades todo tipo de discriminación racial. Como se explicó en el informe anterior, el párrafo 1 del artículo 44 de la Ley de 1981 (que se adopta expresamente en el párrafo 3 del artículo 2 de la Ley de 1990 a efectos de esta última ley) dispone que el Secretario de Estado o el Gobernador ejercerá sus facultades discrecionales sin tener en cuenta la raza, el color o el origen de la persona a la que afecte su ejercicio. Gran número de asiáticos, en realidad de personas de todas las razas, orígenes étnicos y colores, han adquirido la ciudadanía británica en virtud de estas medidas y con ello el derecho de residencia en el Reino Unido.

261. Como se indicó en el informe anterior, la Ley de 1990 prevé que se conceda la ciudadanía británica a un máximo de 50.000 solicitantes principales residentes en Hong Kong. Pueden ser incluidos en las solicitudes los cónyuges y los hijos menores. La finalidad de esta ley (que fue esencialmente dar al personal clave confianza para permanecer en Hong Kong hasta julio de 1997 y con posterioridad a esa fecha) se explicó en el informe anterior. Hasta la fecha han adquirido de este modo la ciudadanía británica más de 130.000 personas en Hong Kong, principalmente chinos pero también unos 700 miembros de las minorías étnicas.

262. La mayoría del resto de los nacionales británicos en Hong Kong son actualmente ciudadanos de los territorios británicos dependientes (BDTC). Tienen esa condición en virtud de la Ley de 1981, principalmente por nacimiento, por naturalización o por residencia en el territorio y su situación a este respecto es la misma que la de los habitantes de todos los demás territorios dependientes del Reino Unido. Sin embargo, la condición de BDTC de las personas que gozan de ella en virtud de su relación con Hong Kong desaparecerá automáticamente, por supuesto, una vez que

Hong Kong cese de ser un territorio dependiente del Reino Unido el 1º de julio de 1997. Sin embargo, la Orden (nacionalidad inglesa) de Hong Kong de 1986, modificada por la Orden (enmienda) (nacionalidad inglesa) de Hong Kong de 1993 -ambas promulgadas en virtud de la Ley de Hong Kong de 1985- establecieron un mecanismo por el cual esas personas pueden solicitar (antes de las respectivas fechas pertinentes especificadas en la Orden) la condición de súbdito británico del extranjero (BNO) y al hacer tal solicitud recibirán esa condición como condición de derecho: la mayoría de los BDTC ya lo han hecho. Quienes no hayan adquirido la condición de BNO al 1º de julio de 1997 pasarán a ser automáticamente ciudadanos británicos del extranjero (BOC) en esa fecha en caso de que de lo contrario fuesen apátridas.

263. En virtud del derecho de Hong Kong, las personas que actualmente son BDTC por su relación con el territorio -y esto incluye naturalmente a los miembros de las minorías étnicas- tienen el derecho de residencia en Hong Kong. En virtud del capítulo XIV del anexo 1 de la Declaración Conjunta Sinobritánica y del artículo 24 de la Ley fundamental de la futura región administrativa especial de Hong Kong (HKSAR), las personas que tengan derecho a residir solamente en Hong Kong inmediatamente antes del 1º de julio de 1997 continuarán gozando de ese derecho con posterioridad, como residentes permanentes de la HKSAR. Esto se ha reiterado expresamente en las garantías dadas por el Ministro de Relaciones Exteriores chino, Viceprimer Ministro Qian Qichen, al Secretario de Estado para Asuntos del Exterior y del Commonwealth del Reino Unido durante la reciente visita de este último a China. Para los miembros de las minorías étnicas, la mayoría de cuyas familias han vivido en Hong Kong durante generaciones, Hong Kong es su patria y el lugar donde desean permanecer y las disposiciones antes descritas constituyen una garantía de su derecho y su capacidad de hacerlo así. Pero hay que señalar que el Gobierno del Reino Unido ha dado la seguridad adicional de que si, contra todo lo previsto, cualquier persona que sea meramente súbdito británico se viera presionada a salir de Hong Kong, el Gobierno del Reino Unido de la época estudiaría con considerable y particular simpatía su caso para admitirle en el Reino Unido. Esta seguridad se ha visto reforzada por una declaración hecha por el Primer Ministro del Reino Unido en Hong Kong en marzo de 1996. En tal ocasión formuló el compromiso explícito de que cualquier miembro de las minorías étnicas que fuese únicamente súbdito británico y que sufriera presiones para salir de Hong Kong tendría garantizada la admisión en el Reino Unido.

264. La referencia en las observaciones finales del Comité sobre el informe anterior a la condición de ciudadano de que goza "la población predominantemente blanca que reside en otro territorio dependiente" se interpreta como una referencia a la situación en lo que respecta a Gibraltar o las Islas Falkland, a los cuales se aludió en el curso del examen de ese informe. Sin embargo, estos dos territorios -y por supuesto siguen siendo colonias del Reino Unido de manera que sus habitantes continúan en general gozando de la condición de BDTC- presentan características especiales, como se explica más adelante, que han exigido ciertos acuerdos especiales de ciudadanía y que hacen imposible establecer una comparación significativa

entre lo que se ha hecho en esos casos y lo que se ha hecho para los miembros de las minorías étnicas de Hong Kong, excepto para señalar que en ninguno de los casos es la raza un factor destacado.

265. Tanto en Gibraltar como en las Islas Falkland -como en el caso de todos los territorios dependientes del Reino Unido (véase más arriba)- la forma básica de la nacionalidad británica que se adquiere en virtud de la Ley de 1981 por razón de la relación con el territorio es la condición de BDTC. Las disposiciones especiales para esos dos territorios son adicionales a las que se requieren para la adquisición de la condición de BDTC, y ni unas ni otras disposiciones dependen en modo alguno de consideraciones de raza, origen étnico o color ni las contemplan: véase el párrafo 1 del artículo 44 de la Ley de 1981 (párrafo 260 supra) que se aplica a ambos conjuntos de disposiciones. En el caso de Gibraltar las disposiciones especiales se derivan directamente de la situación geográfica de Gibraltar, a consecuencia de la cual los gibraltareños son considerados "nacionales del Reino Unido" a efectos de los "tratados de la comunidad" de la Unión Europea y en consecuencia tienen derecho en virtud de los tratados a circular libremente dentro de los países de la Unión Europea y en particular a residir en el Reino Unido. Simplemente para reflejar y hacer efectivo este punto el artículo 5 de la Ley de 1981 dispone que los gibraltareños tienen derecho, previa solicitud, a ser inscritos como ciudadanos británicos. En el caso de las Islas Falkland las disposiciones especiales son resultado de la invasión de las islas en 1982 y de las hostilidades que siguieron. A raíz de esos acontecimientos y habida cuenta de la actitud de la población de las islas durante los mismos y a consecuencia de los mismos, la Ley de nacionalidad británica (Islas Falkland) de 1983, que tuvo su origen en un proyecto de un miembro, dispuso en efecto que a cualesquiera habitantes de las Islas Falkland (es decir, personas que en virtud de la Ley de 1981 fuesen BDTC por su relación con las Islas Falkland) que no tuvieran la condición de ciudadanos británicos se les debía conceder esa condición. El efecto práctico de esta medida fue conceder la ciudadanía británica a un número de personas muy reducido; se estima que sólo unas 500 personas resultaron afectadas de manera inmediata por la medida. Esto puede compararse con los 700 miembros de las minorías étnicas de Hong Kong que han adquirido hasta ahora la ciudadanía británica en virtud de las disposiciones especiales adoptadas para Hong Kong, como se ha dicho anteriormente.

Trabajadores domésticos

266. En sus observaciones finales sobre el informe anterior el Comité expresó la preocupación de que, como la mayoría de las personas afectadas por la "norma de las dos semanas" eran empleadas de hogar extranjeras procedentes de Filipinas, parecía tener la norma aspectos discriminatorios con arreglo a la Convención que podía dejar a los trabajadores a la merced de los empleadores aprovechados. Recomendó que la norma se modificase para que los trabajadores extranjeros pudieran buscar nuevo empleo en Hong Kong cuando concluyeran sus contratos de trabajo.

267. Esa norma se introdujo a principios de 1987 para acabar con diversos abusos que se habían generalizado anteriormente. Estos abusos incluían

prácticas como la terminación deliberada de sus contratos por los trabajadores para cambiar de empleador y permanecer indefinidamente en Hong Kong. Estos problemas fueron reconocidos por el Comité Judicial del Consejo Privado (en apelación del Tribunal de Apelación de Hong Kong) en el asunto Verqara y Arcilla c. el Fiscal General ([1989] 1 HKLR 233). El Comité Judicial, que es el ápice del sistema judicial de Hong Kong, rechazó por medio de revisión judicial el cuestionamiento de la validez de la norma de las dos semanas. Reconoció que la política anterior -que permitía a los trabajadores extranjeros, después de cesar en su empleo, permanecer en Hong Kong hasta seis meses- había sido objeto de abusos. En su sentencia el Comité Judicial dijo así:

"Algunos [trabajadores domésticos extranjeros] estaban rescindiendo deliberadamente sus contratos a comienzos del período de seis meses para trabajar en otros empleos a tiempo parcial o jornada completa hasta que hubiese expirado el período de estancia, o para encontrar otro empleador. Esto dio lugar a quejas por parte del empleador, que había hecho todos los trámites para traer [al trabajador] a Hong Kong y había pagado los gastos de viaje. También suscitó quejas por parte de personas pertenecientes a la población local, que deseaban obtener empleo como trabajadores domésticos a tiempo parcial y que tenían que competir con [trabajadores domésticos extranjeros] quienes sólo habían sido admitidos a trabajar con jornada completa. Además, en algunos casos ello se tradujo en el empleo de [trabajadores domésticos extranjeros] en puestos de trabajo en los cuales, en virtud de la política general, no se admitía a nacionales extranjeros, por ejemplo en bares y clubes."

268. El Gobierno de Hong Kong rechaza toda sugerencia de que la norma esté basada en la discriminación racial o entrañe discriminación racial en el sentido literal de ese término o en el sentido más amplio que tiene en la Convención. La norma se aplica a todos los trabajadores domésticos extranjeros y a otros trabajadores "importados", sea cual fuere su país de origen. La mayoría de las personas afectadas por la norma son ciertamente empleadas de hogar procedentes de Filipinas, de las cuales hay actualmente unas 130.000 viviendo y trabajando en el territorio. Pero se aplica igualmente, y sin discriminación, a los trabajadores domésticos de otros países -existen actualmente unos 25.000- y a los 15.000 (en su mayoría varones) trabajadores "importados", muchos de los cuales proceden de China. La imposición de restricciones especiales al empleo de trabajadores extranjeros, a diferencia de los trabajadores que son residentes permanentes en el territorio, es por supuesto un aspecto natural y normal del control de inmigración, y esta particular restricción es una respuesta intrínsecamente apropiada, razonable y proporcionada a los problemas antes indicados.

269. No obstante, se toman todas las medidas necesarias para asegurar un equilibrio justo entre los intereses legítimos de los trabajadores domésticos extranjeros (y otros trabajadores "importados"), por una parte, y, por otra, los de sus empleadores y el interés público y para prevenir el trato "abusivo" por parte de los empleadores. Así pues, en circunstancias excepcionales -especialmente cuando hay pruebas de abuso por parte de los empleadores pero también si se impide a éstos respetar sus contratos por

fallecimiento, dificultades financieras o emigración- se puede autorizar a los trabajadores a cambiar de empleo sin salir primero del territorio. En los párrafos 42 a 53 del tercer informe periódico presentado por el Reino Unido con respecto a Hong Kong en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/1994/104/Add.10) se da cuenta con más detalle de las disposiciones que están en vigor o las medidas que se adoptan para proteger a los trabajadores extranjeros y de los medios de que disponen.

Inmigrantes vietnamitas

270. En sus observaciones finales sobre el informe anterior el Comité declaró que existen importantes indicios de que las condiciones a que se somete a los inmigrantes vietnamitas durante su permanencia en centros de detención en Hong Kong constituyen una violación de sus derechos humanos y exigen urgente atención. Especial preocupación suscitó la falta de servicios educativos para los niños en estos centros.

271. La cuestión general de las condiciones en los centros de detención se aborda a fondo en los párrafos 25 a 32 del informe suplementario del Reino Unido con respecto a Hong Kong que se presentó en mayo de 1996 en virtud del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Como se señala en ese informe, el Gobierno de Hong Kong, junto con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otros organismos y organizaciones, hace todo lo posible por ofrecer en los centros de detención unas condiciones de vida que sean decorosas y humanas. En los párrafos mencionados de dicho informe se dan todos los detalles sobre las medidas adoptadas y los medios facilitados.

272. Por lo que respecta a los niños, no es exacto que no existan servicios educativos para ellos en los centros de detención. También en este caso se da plena cuenta de la situación en el párrafo 377 del informe inicial del Reino Unido con respecto a Hong Kong en virtud de la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC/C/11/Add.9). Como se indica en ese informe, los organismos patrocinados por el ACNUR facilitan enseñanza preescolar y primaria en los campamentos. El ACNUR solía proporcionar enseñanza secundaria pero retiró ese servicio en julio de 1995. Esta decisión se tomó en cumplimiento de la reafirmación, en la Sexta Reunión del Comité Directivo de la Conferencia Internacional sobre Refugiados Indochinos, en el sentido de que todos los inmigrantes vietnamitas que habían sido considerados no refugiados regresaran a Viet Nam y que se simplificaran los servicios en los lugares de primer asilo. Como el Comité sabe, el ACNUR no facilita educación secundaria en otros lugares de primer asilo.

273. Desde la aplicación de la decisión del ACNUR y con la ayuda de las organizaciones no gubernamentales, los inmigrantes han organizado ellos mismos la enseñanza secundaria para sus hijos. El Gobierno de Hong Kong facilita asistencia en forma de instalaciones, mobiliario de aulas y materiales educativos (tiza, cuadernos, plumas, etc.). También facilita materiales extraescolares, como equipo deportivo, y actualmente está considerando la manera de contribuir a sufragar el sueldo de los maestros y los libros de texto.

Cuestión de si seguirá aplicándose la Convención

274. En sus observaciones finales sobre el informe anterior, el Comité no se planteaba la cuestión de si continuará aplicándose la Convención. Sin embargo, esta cuestión se ha debatido en el Grupo de Enlace mixto sinobritánico y China ha indicado en ese contexto que está de acuerdo en que la Convención se seguirá aplicando a la región administrativa especial de Hong Kong el 1º de julio de 1997 y después de esa fecha.

H. Montserrat

1. Generalidades

275. El documento HRI/CORE/1/Add.62 contiene información general sobre el territorio y la población de Montserrat, su estructura política general y el marco jurídico general para la protección de los derechos humanos, y sobre la información y publicidad acerca de los derechos humanos en el país.

276. La fuerte actividad volcánica que comenzó en julio de 1995 ha trastornado la economía de Montserrat. La población del sur de la isla fue trasladada a una zona de bajo riesgo en la parte septentrional en abril de 1996. Se ha registrado una emigración neta y la población se ha reducido a unas 7.000 personas. Un censo reciente mostró que la mayoría de la población quería permanecer en la isla. El Reino Unido ha anunciado últimamente una serie de medidas de asistencia por valor de 25 millones de libras con destino a un programa de desarrollo rápido en el norte de la isla. Esas medidas también incluyen el costo del mantenimiento de los servicios públicos que se necesiten durante la situación de emergencia entre abril de 1996 y marzo de 1998 y se suman a los 25 millones de libras prometidos por el Reino Unido como respuesta inmediata a la situación en Montserrat a raíz de la actividad volcánica.

277. Últimamente se designó una comisión para consultar a la población y aconsejar si se debían celebrar las elecciones programadas para este año habida cuenta de la situación de emergencia creada por la actividad volcánica. La comisión recomendó que las elecciones se celebraran como estaba previsto y la votación tendrá lugar el 11 de noviembre de 1996.

278. En relación con el párrafo 11 del documento básico de Montserrat ("Los tribunales"), el Tribunal Supremo del Caribe oriental ha designado un magistrado, con carácter permanente, que ejercerá sus funciones tanto en Montserrat como en Anguila.

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

279. Política de eliminación de la discriminación racial. El 10 de mayo de 1994, los Gobiernos de Montserrat y del Reino Unido convinieron en un plan de política nacional en el que se exponían los objetivos principales de la política y los fines principales del programa fijados por el propio Gobierno de Montserrat en consulta con el del Reino Unido. El plan es un instrumento concreto creado para facilitar el nuevo impulso hacia la cooperación y la

asociación entre el Reino Unido y sus territorios dependientes del Caribe. Esta cooperación y asociación tienen por objeto fomentar el buen gobierno y el crecimiento sostenible así como la autonomía económica de Montserrat a mediano y largo plazo.

280. El plan contiene una sección titulada "Principios rectores para la administración de Montserrat". Entre estos principios figuran los siguientes:

- "- el respeto del Estado de derecho y los principios fundamentales consagrados en la Constitución, incluyendo la protección de los derechos y las libertades fundamentales;
- el mantenimiento de las normas internacionales de derechos humanos que reflejan la evolución de las normas internacionales."

281. La mayor parte del plan consiste en propuestas detalladas para la adopción de medidas de gobierno en un período de tres años, incluyendo un nuevo capítulo sobre la situación de emergencia tras la actividad volcánica, y hay un capítulo titulado "Obligaciones internacionales". Las propuestas se revisan cada año y su última versión (de marzo de 1996) incluye lo siguiente: "considerar la posibilidad de promulgar leyes sobre relaciones raciales en aplicación de la Convención Internacional sobre la eliminación de la discriminación racial".

282. El Gobierno de Montserrat ha tomado nota de las observaciones hechas por el Sr. Ferrero Costa durante el examen del 12º informe periódico del Reino Unido (CERD/C/SR.997, párr. 5) y por el Sr. de Gouttes (párr. 19) en el sentido de que el Comité considera que ningún Estado está al margen del fenómeno de la discriminación racial; sin embargo, lo cierto es que la discriminación racial del estilo que el Reino Unido ha comunicado que existe en Gran Bretaña e Irlanda del Norte no afecta a Montserrat.

283. Marco jurídico general. El marco jurídico general para la prohibición y eliminación de la discriminación racial, tal como se define en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención, está descrito en la parte III del documento básico de Montserrat. En particular, el preámbulo de la parte IV y el artículo 63 de la Constitución tratan de la protección contra la discriminación por motivos de raza, etc.

284. Composición demográfica. Como se ha señalado, se calcula que la población actual es de 6.000 a 7.000 personas, habiendo disminuido debido a la situación de emergencia provocada por la actividad volcánica. La población sigue siendo predominantemente de origen africano, pero con una mezcla de personas de origen irlandés que ha sido sustituida por personas procedentes de otras islas del Caribe. También hay un pequeño grupo de nacionales indios.

Artículo 2

285. Se da efecto a los incisos a) y b) del párrafo 1 del artículo 2 de la Convención en virtud del párrafo 1 del artículo 63 de la Constitución de Montserrat, que establece fundamentalmente que ninguna ley podrá contener disposiciones discriminatorias en sí o como consecuencia de su aplicación, y del párrafo 2 del artículo 63 que dispone que nadie será tratado de manera discriminatoria por una persona que actúe en cumplimiento de una ley escrita o en el desempeño de las funciones de un cargo público o una autoridad pública.

286. Se da efecto al inciso c) del párrafo 1 del artículo 2 gracias al análisis regular del plan nacional de política de Montserrat y al sistema de escrutinio de la legislación. Cuando la Asamblea aprueba una ley en Montserrat, el Fiscal General del Estado y el Gobernador deben estar convencidos de que es oportuno que el Gobernador dé su aprobación. Las leyes o disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear o perpetuar la discriminación racial no obtendrían esa aprobación y en todo caso serán inconstitucionales. El artículo 48 de la Constitución exige que el Gobernador reserve al asentimiento de Su Majestad La Reina todo proyecto de ley que, a su juicio, "sea incompatible con las obligaciones del Gobierno de Su Majestad en el Reino Unido hacia cualquier otro Estado o Potencia u organización internacional". Otra garantía es el procedimiento de "validación". En virtud de este procedimiento, el Gobernador envía copias de todas las leyes fundamentales promulgadas por la Asamblea legislativa de un territorio dependiente al Secretario de Estado de Relaciones Exteriores y del Commonwealth, y uno de sus asesores jurídicos, familiarizado con las obligaciones contraídas por el Reino Unido con arreglo a la Convención, las estudia. Este procedimiento no es una simple formalidad; por ejemplo, normalmente se piden aclaraciones y, si corresponde, se pide a un territorio que modifique la medida legislativa de que se trate.

287. En cuanto al inciso d) del párrafo 1 del artículo 2, por el momento no existe ninguna legislación en Montserrat que sea equivalente a la Ley de relaciones raciales del Reino Unido de 1976. Es posible que la discriminación racial practicada por particulares, grupos u organizaciones en Montserrat dé lugar a un recurso de carácter civil en circunstancias particulares; no obstante, hasta el momento el Gobierno de Montserrat no ha considerado que la situación del país exija la adopción de medidas legislativas en este sentido. No obstante, las firmes opiniones manifestadas por el Comité durante el examen del 12º informe periódico del Reino Unido han sido comunicadas al Gobierno de Montserrat y se le ha pedido que estudie la posibilidad de adoptar esa legislación. El Reino Unido ha facilitado a todos los territorios dependientes copias tanto del modelo de legislación preparado por la Secretaría de las Naciones Unidas (A/48/558) como de un modelo de leyes redactado teniendo presente concretamente las necesidades y la forma de legislar de éstos. En Montserrat se está elaborando un proyecto de legislación basado en esos modelos y el Gobierno del Reino Unido mantendrá al Comité informado de la marcha de los trabajos.

288. Por lo que respecta al inciso e) del párrafo 1 del artículo 2, se promueven y prosperan en Montserrat las organizaciones que fomentan la amistad y el entendimiento entre las razas, por ejemplo, los Scout, las Niñas Exploradoras, la Brigada de niños, el Club Rotario y las Mujeres Soroptimistas.

Artículo 3

289. No se han comunicado casos de segregación racial o de prácticas similares al apartheid en Montserrat; sin embargo, se ha tomado nota de que el Comité considera que este artículo podría aplicarse a asuntos tales como la elección de escuela, y el Gobierno de Montserrat seguirá tratando de impedir que ocurran esas prácticas. El modelo de legislación propuesto para los territorios dependientes prohíbe la segregación racial como una forma de discriminación.

290. El Gobierno de Montserrat celebra la desaparición del apartheid en Sudáfrica. Se ha revocado la legislación relativa a sanciones contra Sudáfrica que se había hecho extensiva a Montserrat, al igual que a otros territorios dependientes del Reino Unido.

Artículo 4

291. En cuanto al apartado a) del artículo 4, desde luego los actos de violencia o la incitación a cometerlos constituyen delitos conforme al derecho penal. No obstante, no es delito difundir ideas basadas en la superioridad o el odio raciales ni brindar asistencia a las actividades racistas, incluyendo su financiación. Tampoco hay una disposición legislativa que prohíba las organizaciones racistas o la participación en ellas, como dispone el apartado b) del artículo 4; sin embargo, un miembro de una organización racista podría ser expulsado de Montserrat en razón de que su presencia es contraria al interés público. El artículo 63 de la Constitución da efectividad a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 4.

292. Se ha tomado nota debidamente de los juicios emitidos por el Comité acerca de la aplicación de los apartados a) y b) del artículo 4, tal como fueron expuestos últimamente en la Recomendación general XV y examinados detenidamente en relación con los informes periódicos 12º y 13º del Reino Unido. La situación en Montserrat es, por supuesto, muy diferente de la del Reino Unido por cuanto la incitación al odio racial y las actividades de las organizaciones racistas, como el Partido Nacional Británico, brillan por su ausencia. La declaración interpretativa que el Reino Unido formuló, se aplica desde luego a Montserrat y es posible que la legislación en esta materia se considere innecesaria o de escasa prioridad; sin embargo, se ha pedido al Gobierno de Montserrat que tenga plenamente en cuenta este asunto y, en particular, que tenga presentes las opiniones del Comité. De aprobarse esta legislación, sería transmitida al Secretario General como se pide en la decisión 3 (VII) del Comité.

Artículo 5

293. El preámbulo de la parte IV de la Constitución y los artículos siguientes dan efecto a lo dispuesto en los apartados a) y b), los incisos i), ii), v) y vii) a ix) del apartado d), el inciso ii) del apartado e) y el apartado f) del párrafo 5. El artículo 63 de la Constitución abarca lo dispuesto en otras disposiciones del artículo 5 en virtud la prohibición general de la discriminación. Además, por lo que respecta al inciso v) del apartado e) del artículo 5, la Convención contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la UNESCO en 1960, también se aplica en Montserrat desde el 29 de mayo de 1964.

Artículo 6

294. El artículo 66 de la Constitución ofrece un recurso en caso de violación de sus disposiciones sobre protección de los derechos y las libertades fundamentales. El Tribunal Superior es el órgano competente para examinar y resolver las solicitudes al respecto y podrá dictar las providencias, mandamientos o instrucciones que considere oportunos para el cumplimiento de esas disposiciones.

295. Las denuncias de discriminación en casos de despido se plantean ante el tribunal laboral, que tiene la facultad de exigir el pago de una indemnización.

296. Los particulares también tienen derecho a presentar peticiones al Gobernador, al Secretario de Estado o a Su Majestad la Reina.

Artículo 7

297. Educación y enseñanza. En los cursos de estudios sociales que se dictan a los alumnos de las escuelas primarias y secundarias, se les inculcan el concepto de la dependencia entre los grupos humanos dentro de la sociedad y las ventajas de la cooperación mutua de todas las razas. A nivel de la comunidad también se discuten los problemas que algunos países tienen en razón de la intolerancia racial.

298. Cultura. El Departamento de Cultura está encargado de desarrollar la cultura y las tradiciones nacionales para luchar contra los prejuicios raciales y fomentar el entendimiento cultural entre las razas y los nacionales de todo origen. El Departamento organiza actividades culturales nacionales y sensibiliza a la comunidad acerca de otras culturas.

299. Información. En Montserrat los medios de comunicación, públicos y privados, difunden información para combatir los prejuicios raciales que dan lugar a la discriminación.

I. Pitcairn

300. No ha ocurrido ningún acontecimiento importante que comunicar en cuanto a la aplicación de la Convención en Pitcairn desde el 12º informe periódico del Reino Unido. Según el último censo de población de la isla, había un total de 43 personas, 13 de las cuales eran oriundas de Pitcairn (como se explica en el 12º informe) y 13 expatriados (el maestro, la enfermera, el asesor administrativo y sus familiares). Actualmente hay seis personas oriundas de Pitcairn en Nueva Zelanda, para recibir tratamiento médico o de visita, que regresarán a Pitcairn en los próximos meses.

J. Santa Elena (incluyendo la isla de Ascensión y Tristan da Cunha)

301. Salvo lo indicado a continuación, la posición por lo que respecta a la aplicación de la Convención en Santa Elena y sus dependencias (la isla Ascensión y Tristan da Cunha) sigue siendo fundamentalmente la descrita en el 12º informe periódico del Reino Unido en relación con el territorio; sin embargo, hay dos aspectos en los que hay que actualizar ese informe.

302. Composición demográfica. El total de la población residente en las islas se estima ahora en unas 6.600 personas (en comparación con 7.162 cuando se redactó el 12º informe periódico). Esta cifra aproximativa se desglosa así:

Santa Elena - 5.131 habitantes (estimación hecha en diciembre de 1995)

Ascensión - 1.248 habitantes (al 1º de octubre de 1996)

Tristan da Cunha - 298 habitantes (al 23 de octubre de 1996)

303. Legislación para combatir la discriminación racial. En respuesta a las opiniones manifestadas por el Comité, el Gobierno de Santa Elena ha acordado proceder a la promulgación, en cada una de las tres islas, de leyes que prohibirán expresamente la discriminación racial. Estas leyes estarán basadas -con la adaptación correspondiente a las circunstancias locales- en el modelo de legislación suministrado por el Gobierno del Reino Unido a sus territorios dependientes (que a su vez estaba basado en la propia Ley de relaciones raciales de 1976 del Reino Unido, tal como había sido modificada). El Consejo de la Isla de Tristan da Cunha ha aprobado esa legislación y, en consecuencia, el Gobernador la promulgó el 20 de junio de 1996 como Ordenanza de relaciones raciales (de Tristan da Cunha) de 1996, que entró en vigor inmediatamente después de ser promulgada. También se ha preparado la legislación correspondiente para la isla de Santa Elena que está siendo examinada en el Consejo legislativo. La legislación correspondiente a Ascensión se preparará oportunamente. Estas tres disposiciones legislativas darán efecto formal y legal en las islas a las obligaciones pertinentes contenidas en los artículos 2 y 3 de la Convención. De ocurrir algún caso de discriminación racial antes de que toda la legislación haya sido aprobada y haya entrado en vigor -cosa que en las circunstancias de las islas se

considera muy poco probable- se aplicarían las disposiciones de la Ley de 1976 en la medida en que ya se aplican en las islas conforme a la Ordenanza (de aplicación) de la ley inglesa de 1987 y la Ordenanza (relativa a Ascensión) sobre la legislación de Santa Elena de 1987.

K. Islas Turcas y Caicos

1. Generalidades

304. El documento HRI/CORE/1/Add.62 contiene la información general relativa al territorio y la población de las Islas Turcas y Caicos, su estructura política general y el marco jurídico general para la protección de los derechos humanos, y sobre la información y difusión acerca de los derechos humanos. Las industrias principales son el turismo, los servicios financieros extraterritoriales y la pesca. El Banco de Desarrollo del Caribe ha estimado el crecimiento del producto interno bruto en un 4,5% en 1994 y un 2,7% en 1995. Es probable que el crecimiento económico prosiga impulsado por la industria del turismo, que está basada principalmente en la isla Providenciales. La población, en especial la de Providenciales, ha aumentado considerablemente desde el censo de 1990 y un cálculo conservador reciente la estimaba en 19.000 habitantes.

305. Con referencia al párrafo 20 del documento básico relativo a las Islas Turcas y Caicos, se ha establecido el Tribunal de Apelación que ahora celebra sesiones regulares en las propias Islas Turcas y Caicos en vez de en las Bahamas.

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

306. Política de eliminación de la discriminación racial. El 6 de octubre de 1994, los Gobiernos de las Islas Turcas y Caicos y del Reino Unido convinieron en un plan de política nacional en el que se exponían los objetivos principales de la política y los fines principales del programa acordado por los dos Gobiernos. El plan es un instrumento concreto creado para facilitar el nuevo impulso hacia la cooperación y asociación entre el Reino Unido y sus territorios dependientes del Caribe. Esta cooperación y asociación tienen por objeto fomentar el buen gobierno y el crecimiento sostenible así como la autonomía económica de las Islas Turcas y Caicos a mediano y largo plazo.

307. El plan contiene una sección titulada "Principios rectores para la administración de las Islas Turcas y Caicos". Entre estos principios figuran los siguientes:

- "- el respeto del Estado de derecho y los principios fundamentales consagrados en la Constitución, incluso la protección de los derechos y libertades fundamentales;
- el mantenimiento de las normas internacionales de derechos humanos que reflejan la evolución de las normas internacionales."

308. La mayor parte del plan consiste en propuestas detalladas para la adopción de medidas de gobierno en un período de tres años que abarcan desde la agricultura hasta el turismo, y en una sección titulada "Obligaciones internacionales". Las propuestas se examinan cada año y su última versión (de noviembre de 1996) incluye lo siguiente: "tener en cuenta las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial..." y "dar prioridad al cumplimiento de las obligaciones, incluyendo la de presentar informes".

309. El Gobierno de las Islas Turcas y Caicos ha tomado nota de las observaciones hechas por el Sr. Ferrero Costa durante el examen del 12º informe periódico del Reino Unido (CERD/C/SR.997, párr. 5) y por el Sr. de Gouttes (párr. 19) en el sentido de que el Comité considera que ningún Estado está al margen del fenómeno de la discriminación racial. No obstante, lo cierto es que la discriminación racial del tipo que el Reino Unido ha comunicado que existe en Gran Bretaña e Irlanda del Norte no afecta a las Islas Turcas y Caicos. Esto no significa que ocasionalmente no haya tiranteces. En el informe del Banco de Desarrollo del Caribe se describe la importante participación de "no nacionales" en la actividad económica y se afirma que "ello había producido en el pasado un cierto malestar al tener que optar entre un crecimiento de la producción y la renta, por un lado, y un número cada vez mayor de "extranjeros" en el país, por el otro".

310. El Gobierno de las Islas Turcas y Caicos se enfrenta con el problema particular de la inmigración ilegal en gran escala desde Haití. En un estudio realizado en 1995 sobre la población de inmigrantes de las Islas Turcas y Caicos se calculaba que el crecimiento demográfico desde el censo de 1990 fue del 70% como mínimo y de un 115% como máximo. Se estima que entre un tercio y la mitad de la población haitiana son inmigrantes ilegales. La repatriación de estos inmigrantes se efectúa conforme a las normas internacionales, respetándose en particular el principio de la no devolución.

311. Marco jurídico general. El marco jurídico general para la protección de los derechos humanos y la prohibición de la discriminación racial, tal como está definida en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención, es el que se describe en la parte III del documento básico de las Islas Turcas y Caicos. En particular, los artículos 67 y 78 de la Constitución tratan de la protección contra la discriminación por motivos raciales, etc.

312. Composición demográfica. El estudio de 1995 sobre la población de inmigrantes llegó a la conclusión de que, según un cálculo conservador, la población de todas las Islas Turcas y Caicos ascendía a 19.000 personas, de las cuales 9.500 no eran ciudadanos de pleno derecho (incluyendo a 6.750 haitianos). En la isla de Providenciales había más de 10.000 habitantes, de los cuales casi 6.500 no eran ciudadanos de pleno derecho (5.000 de ellos se pensaba que eran haitianos). Por lo tanto, se calculaba que la población ilegal ascendía a unas 3.000 personas, principalmente en Providenciales. En el 12º informe periódico del Reino Unido se suministraron algunos datos históricos más detallados y otros datos acerca de las Islas Turcas y Caicos (CERD/C/226/Add.4).

Artículo 2

313. Se da efecto a los incisos a) y b) del párrafo 1 del artículo 2 de la Convención en virtud del párrafo 1 del artículo 78 de la Constitución de las Islas Turcas y Caicos, que establece fundamentalmente que ninguna ley podrá contener disposiciones discriminatorias en sí o por sus efectos, y del párrafo 2 del artículo 78, que dispone que nadie será tratado de manera discriminatoria por una persona que actúe en cumplimiento de una ley escrita o en el desempeño de las funciones de un cargo público o una autoridad pública.

314. Se da efecto al inciso c) del párrafo 1 del artículo 2 gracias al análisis periódico del plan nacional de política de las Islas Turcas y Caicos y al sistema de escrutinio de la legislación. Cuando el Consejo legislativo aprueba una ley en las Islas Turcas y Caicos, el Fiscal General del Estado y el Gobernador deben estar convencidos de que es oportuno que el Gobernador dé su aprobación. Las leyes o disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear o perpetuar la discriminación racial no recibirán esa aprobación y, en todo caso, serían anticonstitucionales. Otra garantía es el denominado procedimiento de "validación". En virtud de este procedimiento, el Gobernador envía al Secretario de Estado de Relaciones Exteriores y del Commonwealth una copia de todas las leyes fundamentales promulgadas por el órgano legislativo de un territorio dependiente, y uno de sus asesores jurídicos, familiarizado con las obligaciones contraídas por el Reino Unido con arreglo a la Convención, las estudiará. Este procedimiento no es una mera formalidad; por ejemplo, regularmente se piden aclaraciones y, si corresponde, se pide a un territorio que modifique la disposición legislativa de que se trate.

315. En cuanto al inciso d) del párrafo 1 del artículo 2, actualmente las Islas Turcas y Caicos no tienen ninguna legislación equivalente a la Ley de relaciones raciales del Reino Unido de 1976. Es posible que la discriminación racial practicada por particulares, grupos u organizaciones en las Islas Turcas y Caicos dé lugar a un recurso civil en circunstancias particulares; sin embargo, hasta el momento el Gobierno de las Islas Turcas y Caicos no ha considerado que las circunstancias hayan exigido la adopción de medidas legislativas en este sentido. No obstante, se le han comunicado al Gobierno de las Islas Turcas y Caicos las firmes opiniones manifestadas por el Comité durante el examen del 12º informe periódico del Reino Unido, y se le ha pedido que considere la posibilidad de adoptar esa legislación. El Gobierno del Reino Unido ha suministrado a todos los territorios dependientes copias tanto del modelo de legislación preparado por la Secretaría de las Naciones Unidas (A/48/558) como de un modelo de ley preparado teniendo presente concretamente las necesidades y la forma de legislar de éstos. El propio Gobierno de las Islas Turcas y Caicos ha reconocido la necesidad de esa legislación y ha decidido redactarla para que se promulgue.

316. Por lo que respecta al inciso e) del párrafo 1 del artículo 2, en las Islas Turcas y Caicos se promueven y prosperan las organizaciones que fomentan la amistad y el entendimiento entre las razas, por ejemplo, los Scout, las Niñas Exploradoras, el Club Kiwanis y las Mujeres Soroptimistas.

Artículo 3

317. No se han comunicado casos de segregación racial o de prácticas similares al apartheid en las Islas Turcas y Caicos; sin embargo, se ha tomado nota de la opinión del Comité en el sentido de que este artículo puede aplicarse a asuntos tales como la elección de escuela, y el Gobierno de las Islas Turcas y Caicos seguirá tratando de impedir dichas prácticas. El modelo de legislación propuesto para los territorios dependientes prohíbe la segregación racial como una forma de discriminación.

318. El Gobierno de las Islas Turcas y Caicos celebra la desaparición del apartheid en Sudáfrica. Se ha revocado la legislación relativa a las sanciones contra Sudáfrica que se había hecho extensiva a las Islas Turcas y Caicos, al igual que a otros territorios dependientes del Reino Unido.

Artículo 4

319. En cuanto al apartado a) del artículo 4, desde luego los actos de violencia o la incitación a cometerlos constituirían delitos conforme al derecho penal; sin embargo, actualmente no es delito difundir ideas basadas en la superioridad o el odio raciales ni brindar asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación. Tampoco hay una disposición legislativa que prohíba las organizaciones racistas o la participación en ellas, como dispone el apartado b) del artículo 4. La legislación que el Gobierno de las Islas Turcas y Caicos ha decidido preparar para dar efecto pleno a la Convención tratará de estas cuestiones. Un miembro de una organización racista bien podría ser expulsado de las Islas Turcas y Caicos en razón de que su presencia es contraria al interés público. El artículo 78 de la Constitución da efectividad a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 4.

320. Se ha tomado nota debidamente de las opiniones emitidas por el Comité acerca de la aplicación de los apartados a) y b) del artículo 4, tal como fueron expuestos últimamente en la Recomendación general XV y examinadas detenidamente en relación con los informes periódicos 12º y 13º del Reino Unido. La situación en las Islas Turcas y Caicos es por supuesto diferente de la situación en el Reino Unido por cuanto la incitación al odio racial y a las actividades de organizaciones racistas como el Partido Nacional Británico brillan por su ausencia. La legislación que el Gobierno de las Islas Turcas y Caicos ha decidido preparar tratará de las obligaciones pertinentes en el contexto de la situación particular de las Islas Turcas y Caicos.

Artículo 5

321. Los artículos 67 a 79 de la Constitución dan efecto a lo dispuesto en los apartados a) y b), los incisos i), ii), v) y vii) a ix) del apartado d), el inciso ii) del apartado e) y el apartado f) del artículo 5. El artículo 78 de la Constitución abarca otras disposiciones del artículo 5 en virtud de la prohibición general de la discriminación. En cuanto al

inciso v) del apartado e) del artículo 5, la aplicación de la Convención contra las discriminaciones en la enseñanza, aprobada por la UNESCO en 1960, se aplica a las Islas Turcas y Caicos desde el 29 de mayo de 1964.

Artículo 6

322. El artículo 81 de la Constitución ofrece un recurso en caso de violación de sus disposiciones sobre protección de los derechos y las libertades fundamentales. El Tribunal Superior es el órgano competente para examinar y resolver las solicitudes al respecto y podrá dictar las providencias, mandamientos o instrucciones que considere oportunos para el cumplimiento de esas disposiciones. El Tribunal tiene facultades para imponer una indemnización en los casos apropiados, siempre que no se pueda obtener reparación de otra forma.

323. Las denuncias de despido del empleo por motivos raciales pueden presentarse al Tribunal. Esos motivos no son una razón válida para el despido, el cual, por lo tanto, se consideraría injusto y podría dar derecho a una indemnización.

324. Los particulares también tienen derecho a presentar peticiones al Gobernador, al Secretario de Estado o a Su Majestad la Reina.

ANEXOS DE LA PARTE I DEL INFORME

(Territorio metropolitano)

1. Encuesta sobre las actitudes sociales de los británicos
2. Proyecto de ordenanza sobre relaciones raciales (Irlanda del Norte) - Documento explicativo
3. Las comunidades de nómadas y chinos en Irlanda del Norte
4. Junta de estudios judiciales - Cuarto informe anual del Grupo de Asesoramiento en Cuestiones de las Minorías Etnicas
5. Nombramiento para la judicatura
6. "Directrices para la designación del personal de los organismos públicos no departamentales de carácter ejecutivo y de los fondos fiduciarios del Servicio Nacional de Salud" expedidos por el Comisionado para nombramientos a cargos públicos
7. Dirección de inmigración y nacionalidad del Ministerio del Interior: Declaración sobre las relaciones raciales
8. Blasfemia
9. Lista de publicaciones del Servicio del Empleo
10. Informe anual (de 1995) de la Comisión de Igualdad Racial
11. La función de los tribunales laborales en Inglaterra y Gales
12. Indemnización otorgada por los tribunales - Casos de discriminación racial
