NACIONES UNIDAS

CERD

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

Distr.
GENERAL

CERD/C/NLD/18
3 de marzo de 2008

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

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

Decimoctavo informe periódico que los Estados Partes deben presentar en 2007

Adición

Países Bajos [*], [**], [***]

[17 de enero de 2008]

[*] El presente documento contiene los informes periódicos 17º y 18º de los Países Bajos, que debían presentarse el 9 de enero de 2007, consolidados en un solo documento. Los informes periódicos 15º y 16º, junto con las actas resumidas de las sesiones en las que el Comité examinó el informe, figuran en los documentos CERD/C/452/Add.3, CERD/C/SR. /1634-1635 y 1641..

[**] Con arreglo a la información transmitida a los Estados Partes acerca de la tramitación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

[***] Los anexos pueden consultarse en los archivos de la Secretaría.

ÍNDICE

		Párrafo	Página
I.	INTRODUCCIÓN	1 - 3	3
II.	RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES FINALES	4 - 63	3
	A. INCIDENTES DE RACISMO Y XENOFOBIA (observación final no. 10)	5 - 9	3
	B. LA DISCRIMINACIÓN EN INTERNET (observación final no. 11)	10 - 19	5
	C. SEGREGACIÓN RACIAL (observación final no. 12)	20 - 32	6
	D. EMPLEO DE LAS MINORÍAS (observación final no. 13)	33 - 35	10
	E. LEY DE EXTRANJERÍA 2000 (observación final no. 14)	36 - 52	11
	F. COMPOSICIÓN ÉTNICA DE LA POLICÍA (observación final no. 15)	53 - 59	14
	G. CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y DE SUS FAMILIARES (observación final no. 16)	60 - 61	16
	H. CONSULTAS A LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (observación final no. 17)	62	16
	I. DIFUSIÓN DE INFORMES Y OBSERVACIONES (observación final no. 18)	63	17
III.	INFORMACIÓN RELATIVA A LOS ARTÍCULOS 2 A 7 DE LA CONVENCIÓN	64 - 165	17
	A. Artículo 2	65 - 83	17
	B. Artículo 4	84 - 110	22
	C. Artículo 5	111 - 150	28
	D. Artículo 6	151 - 162	42
	E. Artículo 7	163 - 165	48

Anexo I Plan de Acción Nacional contra el Racismo

Anexo II Plan de Acción Nacional contra el Racismo – informe final

Anexo III Resultados de la Conferencia sobre un enfoque conjunto en materia de discriminación

Anexo IV Estudio sobre igualdad de trato en el trabajo

I. INTRODUCCIÓN

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (en adelante, 'la Convención'), se presenta este informe de los Países Bajos, de conformidad con las directrices generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en 1980 y revisadas en su 984ª sesión, el 19 de marzo de 1993. Los principales indicadores demográficos, económicos y sociales y una descripción del sistema constitucional del Reino figuran en los documentos básicos del Reino de los Países Bajos (HRI/CORE/1/Add.66, 67 y 68). Este informe consolidado, en que se presentan los informes 17º y 18º, abarca el período comprendido entre julio de 2002 y diciembre de 2006, y sigue a los informes periódicos 15º y 16º, que fueron presentados al Comité en un solo documento en junio de 2003 y abarcaron el período concluido en junio de 2002.

2. El presente informe está organizado en torno a diversas respuestas a las observaciones finales formuladas por el Comité (CERD/C/64/CO/7) en mayo de 2004 tras el examen de los informes 15º y 16º. Los artículos relativos a los acontecimientos importantes del período examinado están complementados con información adicional. Las cuestiones abordadas en el período precedente no se mencionan nuevamente.

3. El Reino de los Países Bajos está constituido por tres partes: la parte europea, las Antillas Neerlandesas y Aruba. Cada parte es responsable de aplicar las disposiciones de la Convención e informar al respecto. Este informe corresponde únicamente a la parte europea del Reino. Los informes de las Antillas Neerlandesas y Aruba se presentarán más adelante.

II. RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES FINALES DEL COMITÉ

4. En sus observaciones finales de fecha 10 de mayo de 2004 (CERD/C/64/CO/7), el Comité expresó sus inquietudes y formuló recomendaciones sobre varios temas que se abordarán bajo este título.

A. Incidentes de racismo y xenofobia (Observación final no. 10)

Política de integración y fomento de una toma de conciencia general

5. Tras el asesinato del cineasta Theo van Gogh el 2 de noviembre de 2004, surgieron tensiones sociales entre la población neerlandesa autóctona y los grupos étnicos minoritarios, lo que dio lugar a un aumento de los incidentes de racismo y xenofobia. Se han adoptado numerosas medidas para tratar de solucionar esta situación y mejorar el entendimiento mutuo entre los grupos. Las siguientes se cuentan entre las que resultaron satisfactorias:

- Consultas frecuentes con los numerosos órganos representativos de grupos étnicos minoritarios, reunidos en el Comité Consultivo Nacional de Minorías Étnicas (LOM) por el Gobierno neerlandés;

- Reuniones periódicas de la Ministra de Vivienda, Comunidades e Integración, con dos organizaciones coordinadoras islámicas, agrupadas en el Centro de Consultas para la Población Musulmana y el Gobierno (CGO) y el Grupo de Contacto Islam (CGI);

- Políticas orientadas a fortalecer la capacidad de adaptación de las minorías étnicas;

- La Iniciativa de Cohesión Social. Después del asesinato de Van Gogh, el Gobierno neerlandés celebró diversas reuniones con una gran variedad de participantes, desde importantes organizaciones de la sociedad civil hasta miembros del público en general;

- La 'Campaña &'. Iniciada por el anterior Ministro de Inmigración e Integración, pone de relieve en los medios de información ejemplos positivos de interacción entre la población autóctona y los grupos minoritarios, para mejorar las relaciones entre estos y aquella;

- Dos campañas contra la discriminación ('¿Discriminación? ¡Llame ahora mismo!' y '¿Discriminación? ¡No contra mí!'), destinadas a despertar conciencia sobre el derecho a la igualdad de trato y sobre la discriminación en general. Para más información acerca de estas campañas, véase el artículo 5.

Estas medidas han resultado satisfactorias, ya que el número de incidentes disminuyó considerablemente en 2005 y 2006.

6. El Gobierno neerlandés considera que, para combatir apropiadamente la discriminación, es necesario contar con una red nacional de oficinas de lucha contra la discriminación, profesionales y accesibles con facilidad; por ello ha adoptado una serie de medidas al respecto en los últimos años. Entre ellas se cuenta un proyecto de ley cuya entrada en vigor está prevista para el 1º de enero de 2009; en él se asigna al gobierno central y los gobiernos locales la responsabilidad conjunta de las actividades de lucha contra la discriminación y se obliga a todas las autoridades locales a prestar a los residentes servicios de fácil acceso concebidos para combatir la discriminación. A tal fin, dichas autoridades recibirán financiamiento del gobierno central. Véase también más abajo 'Infraestructura de las oficinas de lucha contra la discriminación'.

Seguimiento y combate del racismo

7. El Gobierno neerlandés considera que, para combatir el racismo y la discriminación, es preciso comprender bien el problema. Es fundamental disponer de un sistema nacional adecuado de registro y seguimiento. Se está progresando rápidamente en este campo.

8. Existen diversas publicaciones que dan idea de la magnitud y la índole de la discriminación. La Comisión Neerlandesa para la Igualdad de Trato (CGB) saca a la luz una publicación anual titulada 'Igualdad de trato: opiniones y comentarios'. El Boletín sobre Discriminación Racial, que se edita sólo algunos años, se publicará nuevamente en 2009 por orden de la Ministra de Vivienda, Comunidades e Integración. En la primera edición, aparecida en 2006, se incorporó la primera encuesta neerlandesa representativa sobre experiencias de discriminación. A solicitud del Ministerio de Asuntos Sociales se está preparando una publicación complementaria que trata de la discriminación en el mercado laboral. La Fundación Ana Frank trabaja con la Universidad de Leiden en la preparación de un boletín nacional sobre racismo y extremismo.

9. Como se señaló, se están desplegando esfuerzos para crear una red nacional de servicios abocados a combatir la discriminación, cuya principal tarea consistirá en registrar denuncias. Art. 1, la organización nacional contra la discriminación, toma nota de las denuncias presentadas ante las oficinas locales de lucha contra la discriminación y publica un informe anual. Actualmente la Oficina Nacional está tratando de mejorar el registro de denuncias para tener un panorama más claro de la magnitud de la discriminación y obtener datos más efectivos, confiables y comparables. La policía también está trabajando para mejorar el registro, en particular de delitos que incluyen un componente de discriminación. Un objetivo especialmente importante en este sentido es la creación de registros comparables. En la legislación que dispone la constitución de servicios para combatir la discriminación se procura mejorar los registros y permitir un conocimiento más cabal de la magnitud de la discriminación, tanto local como nacional, con vistas al cumplimiento de las obligaciones internacionales.

B. La discriminación en Internet (Observación final no. 11)

10. El Gobierno neerlandés comparte la preocupación del Comité ante la difusión de material racista y discriminatorio en Internet. El gran número de denuncias recibidas en el país por la línea directa para la denuncia de casos de discriminación en Internet (MDI) puede atribuirse, por un lado, al aumento general del uso de Internet y la difusión de la existencia de la MDI, y, por otro, al hecho de que, por su carácter relativamente anónimo, Internet constituye un foro para muchos racistas y grupos racistas.

11. En el período inmediatamente posterior al asesinato de Van Gogh en noviembre de 2004 se produjo una oleada de expresiones de odio en Internet, vertidas tanto por quienes opinaban que se debía detener el avance del Islam como por quienes se alegraban por el asesinato y el inicio de la *jihad* en los Países Bajos.

12. En el informe anual de 2005 de la MDI constaban 1289 casos de expresiones de discriminación. Gran parte del material discriminatorio denunciado ante la MDI había aparecido en sitios Web interactivos, como foros y blogs, la mayoría de ellos en neerlandés. Se desconoce el número exacto de grupos de noticias y sitios Web racistas.

13. En cuanto a los grupos objeto de discriminación, hubo un notable aumento de las expresiones contrarias a los musulmanes y, por primera vez en la historia de la MDI, los musulmanes se convirtieron en la categoría más odiada (371 expresiones de odio). Sin embargo, también aumentaron las manifestaciones de odio que incluyeron vocablos generales como ‘extranjero’ e ‘inmigrante’ y las declaraciones contra africanos (175) y marroquíes (186). Hubo, asimismo, un ligero incremento del número de expresiones discriminatorias contra los turcos. Al mismo tiempo, en 2005 se observó una disminución de las manifestaciones antisemitas (302) y, en menor medida, de las declaraciones discriminatorias contra la población de origen étnico neerlandés (38).

14. En 2005 se retiró el 96% de las manifestaciones ofensivas cuya eliminación había solicitado la MDI. Este elevado porcentaje y el hecho de que los administradores de los sitios retiraran una gran cantidad de material ofensivo antes de que lo advirtiera la MDI (14% del total) indican una marcada voluntad de mantener los sitios Web libres de material discriminatorio. En 2005 la MDI denunció siete casos a la policía.

15. Tras las consultas celebradas entre la MDI, el Centro Nacional Especializado en la Discriminación - perteneciente al Servicio de la Fiscalía (OM-LECD) - y la Oficina Nacional para los Casos de Discriminación (LBD) - dependiente de la policía -, las instituciones participantes celebraron nuevos acuerdos sobre la vigilancia y el procesamiento de casos de discriminación en línea.

16. Con el objeto de promover las actividades tendientes a combatir la discriminación en Internet, en 2005 la MDI organizó tres fructíferos talleres en los que participaron unos 700 oficiales policiales de Ámsterdam y fiscales adjuntos. A pedido del OM-LECD, también realizó una presentación en la reunión nacional de fiscales encargados de casos de discriminación.

17. En 2006 se incrementó la aplicación de la legislación penal para combatir la discriminación en Internet. Tres de los casos denunciados a la policía por la MDI, entre ellos el videoclip 'Housewitz' difundido en 2005 y un caso contra un sitio Web supuestamente satírico que contenía expresiones ofensivas sobre judíos y homosexuales, terminaron en condenas. Véase también '*Recapitulación de las sentencias dictadas de 2002 a 2007 en relación con causas de discriminación'*, en el artículo 4 que figura más adelante.

18. El gobierno continúa esforzándose por hallar una solución a la discriminación en Internet y a tal fin aumentó el financiamiento para la MDI correspondiente al año 2007. También hay planes en marcha para crear un centro nacional de denuncias de delitos cibernéticos, que se abocará fundamentalmente a abordar las manifestaciones extremistas y terroristas, como respuesta a las denuncias de los miembros del público y como resultado de una activa vigilancia de Internet. Cuando lo considere necesario, informará a las autoridades pertinentes, como el Servicio de la Fiscalía, la policía y el Servicio General de Inteligencia y Seguridad.

19. Además, el Gobierno neerlandés considera que, para combatir el racismo en Internet, se necesita una estrategia internacional. El 16 de noviembre de 2006 los Países Bajos ratificaron el Convenio sobre la Ciberdelincuencia, aprobado por el Consejo de Europa, que entró en vigor en la nación el 1º de marzo de 2007. En el momento en que se presentó este informe, los Países Bajos todavía no habían ratificado el Protocolo adicional, relativo a la penalización de actos de índole racista y xenófoba cometidos por medio de sistemas informáticos.

C. Segregación racial (Observación final no. 12)

Civismo e integración

20. Determinados vecindarios que tienen una gran concentración de inmigrantes (incluso de segunda o tercera generación) son también zonas muy problemáticas, es decir, con elevadas tasas de desempleo, una alta tasa de deserción escolar, un uso inadecuado de los espacios públicos y elevadas tasas de delitos, entre otros factores. No hay evidencia clara de que estos problemas tengan por causa intrínseca el origen étnico o guarden relación con el bajo nivel socioeconómico de los inmigrantes. Sin embargo, el Gobierno neerlandés considera que indudablemente esos vecindarios se beneficiarían de una combinación de residentes más variada, por la cual se entiende tanto variedad étnica como diferentes niveles socioeconómicos. La mayoría de los vecindarios problemáticos se encuentran en ciudades grandes. Presentan una marcada concentración de grupos étnicos minoritarios con bajos ingresos promedio, que habitan viviendas de alquiler económico, en la mayoría de los casos con subvención estatal.

21. El Gobierno neerlandés se está esforzando por contrarrestar la homogeneidad de la composición de esos distritos suministrando distintos tipos de viviendas, algunas destinadas a grupos de ingresos más elevados. El motivo es que un conjunto variado de viviendas contribuye a crear un vecindario más diverso y, en última instancia, 'mejor'. Los jóvenes se benefician de la presencia de modelos positivos, el tejido social mejora cuando los residentes participan en actividades sociales y los ingresos más altos promueven la actividad económica local. Estos factores pueden tener un efecto de "filtración" y elevar el nivel de vida de grupos con ingresos inferiores al promedio.

22. En febrero de 2007, el nuevo gobierno designó una ministra con una nueva cartera: Vivienda, Comunidades e Integración. La funcionaria, Sra. Ella Vogelaar, ha señalado que durante su mandato se centrará principalmente en 40 distritos de los Países Bajos señalados como problemáticos. Mantendrá un diálogo constante con las municipalidades pertinentes con el objeto de mejorar el nivel de vida en esas zonas, así como de fomentar el empleo, elevar el nivel de educación, aumentar la seguridad y alentar la integración.

23. Por último, también se han tomado medidas concretas para contrarrestar la segregación espacial en la esfera de la vivienda y promover la calidad de vida en determinadas zonas urbanas. La Ley de zonas urbanas (Medidas especiales) – también conocida como Ley Rotterdam, por la primera ciudad en introducir esta medida – permite a las autoridades locales imponer requisitos a la vivienda en vecindarios donde la política social ha dejado de considerarse suficiente para garantizar una mejor calidad de vida. Ello implica que se puede impedir (temporalmente) que se instalen en esos vecindarios las personas de otras ciudades que no reciban ingresos derivados de un empleo, es decir, que sean beneficiarios del seguro social. Esta política brinda a las autoridades la oportunidad de combatir los problemas sociales de esos vecindarios y romper el círculo vicioso. La mayoría de las ciudades adoptan una estrategia diferente, que consiste en tratar de persuadir a residentes de ingresos más altos a instalarse en vecindarios problemáticos ofreciéndoles, como incentivo, viviendas de buena calidad, en lugar de impedir que los residentes de bajos ingresos accedan a las viviendas.

Civismo e integración en las escuelas

24. El 1º de febrero de 2006 entró en vigor la legislación que exigía a las escuelas fomentar 'un civismo activo y la integración social' entre los alumnos y subrayaba la importancia de este objetivo. Las escuelas abordan el tema de distintas maneras, en las que influyen factores tales como la situación de cada alumno, los deseos de los padres/tutores y otras partes interesadas, y la propia misión de la escuela. A pedido del ministro de educación, desde el 1º de octubre de 2006 la Inspección Escolar supervisará el cumplimiento de este requisito legal. Se espera que la experiencia de los próximos años permita determinar las prácticas óptimas y continuar perfeccionando la enseñanza. Las autoridades de supervisión intervendrán en este proceso, mediante consultas directas con las escuelas y la sociedad civil.

25. En cuanto al contenido educativo, la Inspección Escolar determina si el programa de una escuela:

- Cumple con la exigencia de ayudar a los alumnos a adquirir competencias que impulsen el civismo activo y la integración social;

- Garantiza que los alumnos conozcan e investiguen los distintos orígenes y culturas de sus pares;

- Parte del supuesto de que los alumnos crecen en una sociedad caracterizada por la diversidad y configura los objetivos pedagógicos importantes en este contexto.

Las escuelas tienen la responsabilidad de brindar educación de calidad satisfactoria, encaminada a estimular la integración social y el civismo activo, en especial mediante la transferencia de conocimientos sobre la diversidad social y el contacto con ella. En lo que concierne a la calidad de la enseñanza, la Inspección Escolar determina si las escuelas cumplen con el requisito de dar cuenta de la forma en que enfocan y llevan a la práctica esa tarea en la planificación escolar y en el folleto informativo sobre la institución. Las escuelas también deben tomar conciencia de los resultados de la enseñanza que imparten y adecuarla a las circunstancias específicas en las que se desenvuelve la escuela en relación con la integración y el civismo, a veces adversas.

Medidas orientadas a preparar a los docentes para enseñar en un entorno multicultural y reaccionar apropiadamente ante el racismo en las escuelas, y a promover entre ellos la adquisición de conocimientos especializados

26. A los docentes no se los capacita específicamente para abordar la discriminación, aunque se les exige crear una atmósfera armoniosa en la que todos reciban un trato digno. Así se estipula en las normas sobre competencias en las que se basa la formación docente. Una de las competencias importantes especificadas en la legislación que regula tales normas es la capacidad de establecer una atmósfera segura y armoniosa, en la que los alumnos puedan aprender y desarrollarse, y de favorecer el desarrollo social, emocional y moral de los niños.

Educación en materia de derechos humanos en la enseñanza primaria y secundaria

27. Las escuelas tienen libertad de organizar su propia enseñanza siempre que cumplan las exigencias que se desprenden de los objetivos pedagógicos, varios de los cuales señalan que las escuelas deben prestar atención estructural al civismo, que comprende la información sobre derechos humanos (objetivos pedagógicos de los primeros cursos de la escuela secundaria). Los objetivos pedagógicos de la escuela primaria y los primeros cursos de la escuela secundaria ponen énfasis en combatir el racismo y la intolerancia. Los objetivos relacionados con las escuelas secundarias son los siguientes:

- Objetivo pedagógico 47. Los alumnos aprenden a relacionar las tensiones y conflictos del mundo actual con su propio entorno, para determinar de este modo los efectos de los acontecimientos actuales en los individuos y la sociedad (nacional, europea y mundial), el elevado grado de interdependencia de los países, la importancia de los derechos humanos y la trascendencia de la cooperación internacional.

- Objetivo pedagógico 34. Los alumnos aprenden los principios básicos de la estructura y el funcionamiento del cuerpo humano, para establecer la relación existente con el fomento de la salud física y mental, y asumir la responsabilidad de su propia salud.

- Objetivo pedagógico 35. Los alumnos aprenden acerca del cuidado: el cuidado de sí mismos, los demás y su entorno, y acerca de la forma en que pueden promover su propia seguridad y la de otros en diferentes situaciones (en el hogar, la escuela, el trabajo y los caminos, así como durante el tiempo libre).

- Objetivo pedagógico 36. Los alumnos aprenden a formular preguntas bien fundadas sobre problemas y fenómenos sociales, adoptar una postura razonada frente a ellos y defender sus argumentos, así como a aceptar respetuosamente las críticas.

- Objetivo pedagógico 38. Los alumnos aprenden a aplicar su comprensión del propio ambiente, los Países Bajos, Europa y el mundo a la interpretación de los fenómenos y acontecimientos que se producen en su entorno.

- Objetivo pedagógico 43. Los alumnos aprenden acerca de las semejanzas, diferencias y variaciones referidas a las culturas e ideologías en los Países Bajos para relacionar con estos conceptos su propio estilo de vida y el de otros, y para comprender la importancia social del respeto mutuo de los diferentes criterios y estilos de vida.

Medidas orientadas a poner coto a la segregación escolar

28. En los vecindarios urbanos con una elevada proporción de residentes de minorías étnicas es natural que las escuelas tengan un porcentaje relativamente alto de alumnos de esas minorías. El Ministerio de Educación neerlandés trata de combatir la segregación escolar, pero los padres tienen la libertad de elegir la escuela de sus hijos, y las escuelas privadas (a diferencia de las públicas) no están obligadas a aceptar alumnos. A partir del ciclo lectivo 2006-2007, los consejos escolares y las autoridades locales tendrán, por ley, la obligación de reunirse al menos una vez al año para examinar las formas de prevenir la segregación y fomentar la integración en las escuelas primarias y secundarias. La Inspección Escolar vela por la participación de las escuelas. Se ayuda a las autoridades locales, las escuelas y los padres a trasladar esa disposición a la práctica. Con la colaboración de autoridades locales se ha creado un Centro de conocimientos de escuelas mixtas, que está encargado de combatir la segregación en la educación y, como parte de sus tareas, encomienda investigaciones e intercambia prácticas óptimas. Asimismo, se establecerán fechas fijas de solicitud de inscripción escolar, para que los padres no obtengan ventajas desleales al inscribir a sus niños con mucha antelación en las escuelas primarias más solicitadas.

Igualdad de oportunidades de educación primaria y secundaria

29. Los niños pueden asistir a la escuela primaria a partir de los cuatro años de edad. Sus niveles de desarrollo varían; muchos alumnos pertenecientes a minorías étnicas van a la zaga de los demás en cuanto a sus competencias lingüísticas. A fin de tratar de solucionar este problema, se han elaborado programas especiales para la etapa preescolar – grupos de juegos y guarderías infantiles – con el objeto de ayudar a los niños a adquirir dominio del idioma neerlandés. Las escuelas primarias con una elevada proporción de alumnos desfavorecidos (muchos de los cuales pertenecen a minorías étnicas) reciben recursos extra para superar esas desventajas. El indicador para la asignación de tales recursos es el nivel de educación de los padres de cada alumno. Las escuelas con una alta concentración de alumnos desfavorecidos pueden recibir como adicional

hasta un 80% de su presupuesto ordinario. También se otorgan recursos a las autoridades locales para dictar clases de lengua en cursos de apoyo en escuelas ordinarias.

30. La escuela secundaria tiene por finalidad permitir a todos los alumnos, independientemente de su origen y circunstancias, desarrollarse plenamente y recibir una educación acorde con sus necesidades. La política en materia de asistencia y compensación de las desventajas está concebida para eliminar los obstáculos que impidan alcanzar ese objetivo. El gobierno central ha invertido en la formación de equipos de apoyo y asesoramiento (ZAT) en los que varias organizaciones trabajan juntas para detectar y combatir los problemas de los alumnos lo antes posible. La mayoría de las escuelas cuenta actualmente con un equipo de este tipo. El 1º de enero de 2007 entró en vigor una nueva política orientada a contrarrestar las desventajas en las escuelas secundarias. Su principal propósito es garantizar que los recursos se destinen a las instituciones que más los necesitan, donde los problemas se suman, es decir, aquellas que no solo luchan con desventajas educativas, sino también con otras dificultades como el ausentismo, la repetición de cursos, problemas de asistencia a los jóvenes, el delito y la deserción. La política se aplica a todas las escuelas secundarias, sea cual fuere su tipo. Los recursos extra se destinan a estrategias diseñadas especialmente y alumnos a título individual, lo que permite prevenir la deserción y optimizar el rendimiento escolar mediante programas intensivos para mejorar las competencias lingüísticas.

31. Se dispone, además, de financiamiento destinado a alumnos que ingresan en la escuela secundaria con menos de dos años de residencia en los Países Bajos, para que puedan adquirir cuanto antes los conocimientos de idioma neerlandés que les permitan incorporarse en la educación ordinaria.

Nuevos planes del gobierno para combatir la deserción escolar

32. En abril de 2006, el Ministerio de Educación publicó un documento en el que anunciaba una serie de medidas extraordinarias para combatir la deserción que consistían, principalmente, en la detección y la solución tempranas de deficiencias en materia de lengua y aprendizaje, con el objeto de asegurar que la transición en la carrera escolar del alumnado sea lo más sencilla posible. Otras medidas eficaces consisten en prolongar la escolaridad obligatoria y permitir que los jóvenes puedan obtener los títulos y aptitudes básicos por medio de una combinación de instrucción escolar y capacitación práctica en el lugar de trabajo.

Las medidas más importantes son las siguientes:

- Un proyecto de ley que propone la asistencia escolar obligatoria de todos los jóvenes de hasta 18 años hasta que completen estudios básicos;

- La elaboración de un marco jurídico que faculte a las municipalidades a obligar a los jóvenes de 18 a 23 años sin estudios básicos a cumplir un programa que combine estudio y trabajo;

- Acuerdos entre el Ministerio de Educación y las 14 autoridades de las zonas con mayor deserción escolar a fin de reducir la deserción registrada en el ciclo lectivo 2006/2007 en un 10%, como mínimo, respecto de las cifras del ciclo lectivo de 2004/2005;

- La promoción de equipos de apoyo y asesoramiento (ZAT), lo que implica tanto fortalecer los servicios de apoyo internos de las escuelas como trabajar con asociados externos. Las principales medidas tienen por objeto reforzar los servicios para alumnos con necesidades especiales en los niveles 1-2 de la educación profesional secundaria (MBO) y organizar tales equipos en este tipo de educación, cuyo presupuesto ha ido aumentando permanentemente para prestar ayuda de manera sistemática.

D. Empleo de las minorías (Observación final no. 13)

Ley de (fomento del) empleo de las minorías

33. De conformidad con la Ley (de fomento) del empleo de las minorías *(Wet SAMEN)*, se exigió a todas las empresas con más de 35 empleados que informaran acerca del número de miembros de minorías étnicas que integraran su plantilla (en relación con las cifras fijadas como objetivo regional) y de la política implementada por la compañía para alcanzar la proporción estipulada en la ley. Si bien el número de compañías que presentaron el informe anual con arreglo a la ley aumentó año a año, nunca se logró el cumplimiento cabal del instrumento. Desde un principio, la Ley de (fomento del) empleo de las minorías fue de aplicación transitoria. Después de ser prorrogada por dos años en 2002, se derogó en 2004. Sin embargo, dio origen a varias actividades que se están ejecutando en el marco de la Red Nacional de Gestión de la Diversidad (DIV), mediante la cual el gobierno ayuda a los empleadores a instrumentar las respectivas políticas sobre diversidad. La DIV es un dinámico centro de conocimientos que estimula la gestión de la diversidad y actúa como foro donde se aglutinan el saber, las aptitudes y la experiencia existentes en varios sitios de la red, tanto por el lado de la oferta como de la demanda. De este modo se conservará, ampliará y llevará a la práctica el conocimiento adquirido en los últimos años a partir de la ejecución de varios proyectos vinculados a la política sobre diversidad.

Medidas/actividades destinadas a mejorar la situación de las minorías étnicas en el mercado de trabajo

34. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo está emprendiendo varias actividades orientadas a mejorar la situación de las minorías étnicas en el mercado laboral. Algunas son actividades genéricas de las cuales las minorías étnicas – al igual que otros grupos – se benefician en forma proporcional, mientras que otras están dirigidas específicamente a esas minorías. Se está realizando un esfuerzo por combatir, con políticas complementarias específicas aplicadas temporalmente donde sea necesario, las percepciones negativas y la discriminación de que son objeto las personas en busca de empleo pertenecientes a minorías étnicas.

35. Como parte de la Iniciativa de Cohesión Social, el Gobierno celebró acuerdos con los interlocutores sociales, entidades de prestaciones sociales, la Asociación de Municipios de los Países Bajos (VNG), organizaciones de minorías étnicas y otras organizaciones de la sociedad civil, con respecto a la adopción de un enfoque conjunto encaminado a mejorar la situación de las minorías étnicas en el mercado de trabajo. Ya se han iniciado diez proyectos, uno de los cuales es la Ofensiva de Trabajo de Refugiados. El Consejo Neerlandés para Refugiados, junto con la Fundación para Estudiantes Refugiados UAF, Emplooi y el Centro de Trabajo e Ingresos,

pusieron en marcha una ofensiva conjunta con el objetivo de encontrar empleo para 2.600 refugiados en un plazo de tres años y medio.

E. Ley de extranjería 2000 (Observación final no. 14)

Cambios pertinentes en la legislación ocurridos desde el informe anterior

36. Con respecto a la sección 21 del informe consolidado que contiene los informes 15º y 16º (CERD/C/452/Add.3), cabe señalar que, a partir del 1º de septiembre de 2004, los solicitantes de asilo que posean permisos de residencia temporales pueden pedir permiso de asilo permanente una vez transcurridos cinco años. Antes de esa fecha, tal pedido podía formularse al cabo de tres años. La nueva duración que se ha fijado al período en cuestión permite al Gobierno neerlandés evaluar con más detenimiento si la situación en el país de origen todavía es tal que los nacionales de ese país necesitan residir de manera permanente en los Países Bajos. También es más acorde con las disposiciones de las naciones vecinas.

37. En cuanto a las secciones 31 y 32 del informe anterior, cabe señalar lo siguiente: los menores extranjeros que hubieran permanecido en el país de origen tienen derecho a un permiso de residencia ordinario para poder reunirse con su madre o su padre o ambos, sean biológicos o legales, en los Países Bajos, siempre que estos últimos sean residentes legales y dispongan de los medios para mantenerse, y que la existencia de una relación familiar o jurídica se hubiera demostrado satisfactoriamente. La ley también impone la obligación de que el menor en cuestión forme parte, de hecho, del hogar familiar. En el pasado este criterio se interpretó de distintas maneras, pero a partir del 8 de septiembre de 2006 se considera – con muy pocas excepciones – que se cumple cuando existe vida familiar en el sentido descrito en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. En principio, siempre existe la vida familiar en este sentido entre padres e hijos, y solo se puede considerar terminada en circunstancias muy excepcionales. Este cambio de política cuadra con la postura del Gobierno neerlandés de que padres e hijos están unidos y de que no debe estimarse que la ruptura de los lazos familiares se produce rápidamente. La introducción de este criterio claro facilita mucho la instrumentación de la política y concuerda más con la forma en que la existencia de vida familiar se evalúa en países europeos vecinos.

38. Debe señalarse que la Ley de extranjería 2000 se evaluó entre 2003 y 2006. En su informe final, el comité de evaluación consignó varias conclusiones, entre ellas que se debería elevar el nivel de cuidado aplicado en el procedimiento acelerado de otorgamiento de asilo, para lograr una mejora de calidad similar a la alcanzada en el procedimiento ordinario de concesión de asilo en comparación con la situación contemplada en la antigua Ley de extranjería. También concluyó que era preciso acelerar el procedimiento ordinario de otorgamiento de asilo. En su acuerdo de coalición, el Gobierno se comprometió – en parte a la luz de estas conclusiones – a mejorar el procedimiento de asilo, en particular el acelerado. Los detalles se definirán más adelante.

39. Con relación a los puntos que el Comité señaló específicamente, se formulan las siguientes observaciones.

Permisos de residencia para solicitantes de asilo rechazados que no pueden regresar a sus países de origen por motivos que no les son imputables

40. A los Países Bajos le complace que el Comité celebre la opción de conceder un permiso de residencia a los solicitantes de asilo que puedan demostrar objetivamente que no pueden dejar los Países Bajos por motivos que no les son imputables (‘*buiten schuld*’). El Gobierno de los Países Bajos comparte la opinión del Comité de que los criterios según los cuales se otorgan tales permisos deberían definirse con la mayor claridad posible.

41. El concepto de ‘motivos que no les son imputables’ debería ser considerado un criterio objetivo, lo que implica que un extranjero debe estar en condiciones de demostrar, con ayuda de documentación que se pueda evaluar objetivamente, que las autoridades de su país de origen o residencia (anterior) no le concederán permiso de retorno. En lo que respecta a los intentos por obtener la cooperación necesaria de las autoridades nacionales pertinentes, así como los documentos de viaje necesarios (o su reposición), la responsabilidad es del extranjero.

42. Para emitir un permiso de residencia por las causas expuestas, se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. El extranjero ha tratado, por su cuenta, de dejar el país. Ha demostrado que ha solicitado admisión en el consulado o la misión diplomática del país o de los países de los que es ciudadano, de donde residía anteriormente como apátrida y/o de donde, debido a hechos y circunstancias especiales del caso, puede suponerse que es probable que lo admitan;

2. Ha solicitado asistencia para abandonar el país a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que ha respondido que no puede facilitar su partida porque el extranjero alega no contar con documento de viaje;

3. Ha pedido al Servicio de Repatriaciones y Partidas del Ministerio de Justicia que mediara, para obtener los documentos necesarios, ante las autoridades del país o los países con perspectivas de admitirlo, y tal mediación no ha dado resultado;

4. La combinación de hechos y circunstancias del caso es tal que permite determinar que el extranjero no puede dejar los Países Bajos por motivos que no le son imputables. Se hace referencia a hechos y circunstancias objetivos y verificables que se relacionan con él personalmente y están avalados por documentación; y

5. Está viviendo en los Países Bajos sin permiso de residencia y no reúne las condiciones para recibir otro tipo de permiso de residencia.

43. Debe señalarse además que el Secretario de Estado de Justicia conserva el derecho de apartarse de esta norma (estando facultado a apartarse de las normas) en casos particulares y conceder un permiso si la aplicación de esta norma llevara aparejadas, debido a circunstancias especiales, consecuencias que no guardaran proporción con los propósitos de la norma.

Extranjeros que ingresaron en los Países Bajos al amparo de la antigua Ley de extranjería

44. Al evaluar las solicitudes de asilo, el Gobierno de los Países Bajos toma en cuenta las obligaciones que le impone el derecho internacional, entre ellos el principio de la no devolución estipulado, entre otros, en el artículo 3 del Convenio Europeo y el artículo 3 de la Convención contra la Tortura, y el derecho a la vida familiar, establecido, entre otros, en el artículo 8 del Convenio Europeo.

45. El Comité hace referencia al 'plan del Gobierno de expulsar a un gran número de solicitantes de asilo rechazados'. Del grupo de solicitantes de asilo que residieron en los Países Bajos durante mucho tiempo y pidieron asilo con arreglo a la antigua Ley de extranjería, vigente hasta el 31 de marzo de 2001, se sabe que unas 4.950 personas habían dejado el país para fines de diciembre de 2006, en su mayoría gracias a la mediación de la OIM. Aproximadamente 10.750 extranjeros obtuvieron permisos de residencia por diversas causas, entre ellas porque se consideró que necesitaban protección, porque estaban imposibilitados de dejar los Países Bajos por motivos que no les eran imputables o en atención a consideraciones humanitarias. No hay pruebas que demuestren que han dejado los Países Bajos unas 8.290 personas del grupo original.

46. Para resolver esta cuestión (*pardonregeling*), el nuevo gobierno ha introducido un sistema que consiste en otorgar permisos de residencia a los solicitantes de asilo rechazados que reúnan varios criterios objetivos. Entre otros requisitos, el extranjero tiene que haber presentado su primer pedido de asilo antes del 1º de abril de 2001 y haber residido sin interrupción en los Países Bajos desde esta fecha, y no debe haber indicio de que la persona represente una amenaza para el orden público. Como resultado, un gran número del grupo de extranjeros que solicitaron asilo al amparo de la antigua Ley de extranjería y todavía están en los Países Bajos recibirán, después de todo, permiso de residencia, y su devolución a los respectivos países de origen ha dejado de ser un problema. El sistema se está poniendo en marcha en la actualidad.

47. Sin embargo, lo antedicho no implica apartarse de la premisa básica de que quienes no residen (o han dejado de residir) legalmente en los Países Bajos deben abandonar el país, sea o no al vencimiento de un plazo determinado. Este criterio se basa en la convicción del gobierno de que la devolución de los solicitantes de asilo rechazados mejora la aceptación, posición social e integración de los extranjeros que residen legalmente en los Países Bajos.

Menores de edad que solicitan asilo

48. Los Países Bajos aplican una política especial respecto de los menores de edad no acompañados que solicitan asilo. Aquellos cuya solicitud hubiera sido rechazada tienen derecho de ser acogidos hasta que cumplan los 18 años de edad, salvo que tuvieran antes la posibilidad de ser recibidos en su país de origen. Si cuando se rechaza su solicitud no se puede determinar la viabilidad de la acogida en el país de origen, se otorga automáticamente al menor un permiso de residencia ordinario. De no variar las circunstancias, transcurrido un período de tres años el permiso concedido se puede convertir en un permiso de residencia permanente, siempre que se cumpla el resto de las condiciones.

49. Los menores no acompañados se pueden alojar en un centro de detención de extranjeros si ello fuera necesario para devolverlos a su país de origen. No obstante, esta medida se aplica únicamente con suma cautela.

50. Cuando es preciso devolver familias con hijos, se tiene en cuenta la posición vulnerable de estos últimos. Si para devolver a una familia se considera necesario ubicarla en un centro de detención, solo se retiene allí a los hijos menores cuando los progenitores manifiestan que no desean separarse de ellos. Los progenitores también tienen derecho a ubicar a sus niños en otros lugares, por ejemplo, alojarlos con parientes, amigos o una familia sustituta. En aquellos casos en los que se detiene a familias con niños, se realiza un esfuerzo especial para reducir al mínimo el período de detención y ubicarlos donde haya instalaciones para niños.

51. En el contexto internacional, la convención más importante relativa a la detención de menores es la Convención sobre los Derechos del Niño. En los Países Bajos, la práctica concuerda con lo dispuesto en su artículo 37 c), en el que se consigna, entre otras cosas, que 'todo niño privado de libertad estará separado de los adultos, a menos que ello se considere contrario al interés superior del niño'. Esta última salvedad se aplica, en particular, si un progenitor, pariente o amigo cercano del menor también está detenido.

52. Por último, cabe señalar en relación con este tema que el Secretario de Estado de Justicia está examinando actualmente la política sobre menores, incluido el alojamiento de menores en centros de detención de extranjeros.

F. Composición étnica de la policía (Observación final no. 15)

Formulación de una política relativa a la diversidad

Plan de trabajo sobre diversidad de la policía para el período 2001-2005

53. El plan de trabajo sobre diversidad de la policía para el período 2001-2005 se redactó en 2000, en momentos en que la diversidad se consideraba más que nada una cuestión social. Tuvo como principal objetivo garantizar que la policía reflejara la composición de la sociedad. Sin embargo, durante ese período, la política relativa a la diversidad no se orientó exclusivamente a grupos fijados como objetivo dentro de la policía, sino que pasó a integrar la política de personal en general. Con el propósito de ayudar a las fuerzas policiales a formular y aplicar la política mencionada, en 2001 se creó el Centro de Diversidad y Especialización Policial (LECD).

Los siguientes son algunos de los resultados del plan de trabajo:

- Cada fuerza policial cuenta con un oficial responsable de la política sobre diversidad;
- Cada fuerza policial tiene un asesor de confianza. Se presta ayuda a las redes de oficiales encargados de la política sobre diversidad y dichos asesores;
- Se presta apoyo a las redes de mujeres;
- Las fuerzas policiales están elaborando políticas encaminadas a poner fin a los comportamientos inapropiados.

Marco Plurianual orientado a la Diversidad Policial para el período 2006-2010

54. La política relativa a la diversidad se centra especialmente en respetar y aprovechar las diferentes cualidades del personal de una organización, con miras a aumentar su eficacia. Durante muchos años, en el ámbito policial se puso el acento en la contratación de mujeres y oficiales pertenecientes a minorías étnicas. No obstante, el Marco Plurianual orientado a la Diversidad Policial para el período 2006-2010 representa un cambio de política, ya que el eje pasó de ser eminentemente social – esfuerzos por lograr que la policía reflejara la composición de la fuerza de trabajo regional – a adquirir un carácter más práctico y concentrarse en objetivos estratégicos y operacionales y en el desempeño de la fuerza policial. En este contexto, la diversidad se considera una cuestión de orden profesional.

55. En concreto, ello significa que las fuerzas se ocuparán más de la contribución que la diversidad aporta a sus propios procesos operativos, por ejemplo, la investigación, los ingresos y la ayuda de emergencia. Se ha creado un grupo de expertos entre cuyos miembros hay oficiales policiales provenientes de minorías étnicas que tiene por objeto apoyar a las fuerzas policiales en caso de problemas de orden público y delitos que involucren a minorías étnicas.

Plan normativo de la policía para el período 2005-2007

56. El plan normativo de la policía contiene un marco de referencia en materia de diversidad elaborado para efectuar el seguimiento de la instrumentación de las medidas relativas a la diversidad en las fuerzas policiales. Se efectúan controles para determinar si todas las fuerzas han elaborado el plan normativo correspondiente, donde se indiquen las cifras previstas como objetivo para la contratación y el ascenso de mujeres y miembros de minorías étnicas, y para vigilar los efectos del plan. También se verifica si los funcionarios superiores están lo suficientemente informados acerca de otras culturas, religiones, estilos de vida, etc.

Resultados

57. El seguimiento efectuado permite demostrar que se han logrado progresos en la esfera de la diversidad en los últimos años y que ha aumentado el porcentaje de oficiales policiales provenientes de minorías étnicas.

Año	Porcentaje de minorías étnicas	No. de funcionarios pertenecientes a minorías étnicas
2003	5,9%	3424
2004	6,2%	3580
2005	6,2%	3629
2006	6,4%	3570

58. En 2006, el Ministro del Interior y de Relaciones del Reino y la policía acordaron las cifras que fijarían como objetivo para cada una de las fuerzas policiales. Ese mismo año se produjo un aumento ligero, aunque alentador (0,2% respecto de 2005), del porcentaje de oficiales de minorías étnicas empleados en las fuerzas policiales neerlandesas, que llegó al 6,4%. Estas cifras incluyen al Cuerpo Nacional de Servicios Policiales (KLPD), pero no a la Policía Real Militar y Fronteriza (KMar). Hasta la fecha, no obstante, solo siete fuerzas (las de Utrecht, Holanda Central, Holanda Meridional, Holanda Septentrional, Friesland, Güeldres Meridional y la región de Gooi y Vecht) han llegado a las cifras previstas. A pesar de que las otras 19 no las han

alcanzado, el porcentaje indicativo de la diversidad aumentó en 11 de ellas, es decir que la mayoría de las fuerzas policiales está bien encaminada.

Planes para el próximo período

59. Actualmente se están celebrando nuevos acuerdos relativos a la diversidad para el período 2008-2011. Incluyen planes para fijar como objetivo nacional una cifra ambiciosa, así como las cifras de cada fuerza y acuerdos independientes sobre la contratación y el ascenso de oficiales provenientes de minorías étnicas y la representación de las minorías étnicas en los puestos superiores. También se debe prestar más atención a la diversidad en la formación policial. En 2006, la academia de policía incorporó el tema en algunos módulos de capacitación primaria. Asimismo, se ha trazado una trayectoria de aprendizaje para los funcionarios responsables de la contratación y selección, con hincapié en la diversidad. Para 2008-2009, la meta es lograr que la diversidad y el profesionalismo multicultural (es decir, aprender a tratar con diferentes culturas, religiones, estilos de vida, etc., en la sociedad) estén integrados en la formación policial ordinaria y en los componentes vinculados a la investigación y el desarrollo, a fin de que todo el personal tenga la preparación adecuada para desenvolverse en una sociedad pluralista y multiétnica.

G. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (Observación final no. 16)

60. Por el momento, el gobierno no tiene previsto adherirse a la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (A/RES/45/158). La decisión se relaciona, en parte, con la Ley sobre el derecho a prestaciones (Condición de residentes) (*Koppelingswet*), que entró en vigor el 1º de julio de 1998 y en la que se distingue entre los extranjeros que gozan de la condición de residentes legales y los que carecen de ella, y se describen las consecuencias de tal distinción para sus derechos a las prestaciones de la seguridad social.

61. Cabe señalar que solo los Estados que se pueden caracterizar como países de origen de trabajadores migratorios ratificaron esta Convención, mientras que los países de destino se abstuvieron de hacerlo. Si otros países occidentales ratificaran la Convención, los Países Bajos podrían reconsiderar su postura actual.

H. Consultas a las organizaciones de la sociedad civil (Observación final no. 17)

62. Los Países Bajos atribuyen gran importancia a la colaboración con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan para combatir la discriminación racial, y los funcionarios de los ministerios neerlandeses se reúnen periódicamente con ONG y les consultan cuestiones vinculadas a la discriminación racial. Un buen ejemplo es la organización nacional de lucha contra la discriminación, Art. 1, producto de la fusión entre la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial (LBR) y la Federación Nacional de oficinas y líneas de auxilio contra la discriminación. Recibe financiamiento del gobierno central, tanto permanente como para proyectos específicos. Si bien trabaja en estrecha colaboración con municipalidades y organismos del gobierno, también procura influir en las políticas mediante cabildeos en el Parlamento y la publicación de informes paralelos para organizaciones internacionales.

El Gobierno neerlandés subvenciona, asimismo, a la Plataforma Nacional contra el Racismo y la Discriminación (NPRD), una organización general coordinadora de la mayoría de los organismos que tratan de combatir la discriminación, cualesquiera sean sus motivos. La NPRD presenta sus conclusiones en una carta anual dirigida al Ministro de Vivienda, Comunidades e Integración, y ha elaborado varias iniciativas para el Plan de Acción Nacional contra el Racismo.

I. Difusión de informes y observaciones (Observación final no. 18)

63. El Gobierno de los Países Bajos se esfuerza por distribuir sus informes y las observaciones finales entre el público y los funcionarios de gobierno. Como norma, los informes se presentan tanto al Parlamento como a ONG. Hay planes para publicar los informes y las observaciones finales en los sitios Web de los ministerios.

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

64. A continuación se presenta la información pertinente, por artículo, haciendo hincapié en los principales acontecimientos y los nuevos temas observados en el período que se examina (siempre que no se los hubiera abordado en las respuestas a las observaciones finales).

A. Artículo 2

Plan de Acción Nacional contra el Racismo

65. Durante la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban en 2001, los Países Bajos se comprometieron a redactar un plan de acción nacional para combatir estas formas de discriminación. Tras amplias consultas en el terreno, en diciembre de 2003 se presentó el Plan de Acción Nacional contra el Racismo (Cámara de Representantes 29 200 VI, no. 62). El plan original figura en el Anexo I. En junio de 2005, el Parlamento recibió un informe de situación correspondiente al período 2003-2005 (Cámara de Representantes 29 800 VI, no. 154). En el verano de 2007 la Cámara de Representantes recibió otro informe, esta vez acerca de los resultados obtenidos durante el segundo y el tercer gobierno de Balkenende (2003-2006). En el gobierno precedente, la coordinación nacional del plan de acción había estado a cargo del anterior Ministro de Inmigración e Integración. La Ministra de Vivienda, Comunidades e Integración, responsable actualmente de coordinar las actividades de lucha contra el racismo, veló por la redacción de un informe final. A pedido de la Cámara de Representantes, se adoptó una estructura basada en los resultados. Ya se han implementado o integrado en las políticas regulares todas las medidas y acciones consignadas en el Plan de Acción Nacional. El informe, que se adjunta (véase el Anexo II), contiene descripciones de las medidas tomadas en los últimos años, agrupadas en los siguientes temas: condiciones de vida, toma de conciencia, igualdad de trato en el mercado de trabajo e infraestructura. Algunas de las actividades previstas en el Plan de Acción Nacional se abordaron en el primer informe de situación. En el informe de situación sobre el Plan de Acción Nacional se presenta un panorama general de todas las actividades previstas en este último. De la formulación de objetivos y acuerdos en el Plan de Acción Nacional han surgido numerosas iniciativas que se describirán en el presente documento, que contiene los informes 17º y 18º presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Las actividades previstas en el Plan de Acción Nacional ya se han ejecutado, pero la lucha contra el racismo sigue siendo una prioridad. El gobierno actual considera que el derecho a

la igualdad de trato es uno de los pilares básicos de las relaciones sociales entre las personas y entre ellas y el gobierno. Proteger a las personas de la discriminación es fundamental para mantener la democracia, el imperio de la ley, la cohesión social y las relaciones sociales. Por estos motivos, el gobierno ha señalado que, durante el mandato actual, la lucha contra la discriminación tiene carácter prioritario. En el segundo semestre de 2008 se presentará al Parlamento un plan de acción donde se reseñarán las medidas que el gobierno prevé adoptar para combatir el racismo y se describirá la forma en que la Ministra de Vivienda, Comunidades e Integración configurará la política contra el racismo, junto con los Ministros de Justicia; del Interior y de Relaciones del Reino; de Educación, Cultura y Ciencia; de Asuntos Sociales y Empleo, y de Salud, Bienestar y Deportes. El plan también estará orientado a combatir el racismo en el plano local.

Acuerdos de resultados celebrados con la policía para combatir la discriminación

66. La lucha contra la discriminación reviste gran importancia para el Ministro de Justicia y el Ministro del Interior y de Relaciones del Reino, como lo demuestra la inclusión del tema en los acuerdos de resultados celebrados con la policía para 2007. Según lo dispuesto en los acuerdos, las fuerzas policiales están obligadas a mantener, al Servicio de la Fiscalía, las autoridades locales y los interesados pertinentes, informados sobre la situación relativa a la discriminación y el delito, y a llevar a la práctica los nueve parámetros para combatir la discriminación estipulados por la Junta de Comisionados Jefes el 14 de enero de 2004. Concretamente, las fuerzas policiales deben cumplir lo siguiente:

- Incorporar las políticas de lucha contra la discriminación en su plan anual;

- Mantener una lista actualizada de todos los incidentes de discriminación e informes sobre discriminación;

- Examinar periódicamente la lista mencionada con el Servicio de la Fiscalía, las autoridades locales y otros interesados pertinentes;

- Preparar, para el Servicio de la Fiscalía, un cuadro anual donde consten las cifras relativas a los casos de discriminación denunciados y las medidas adoptadas al respecto;

- Asignar a un miembro del grupo de dirección/dirección regional de la fuerza la cartera relacionada con la discriminación y nombrar un oficial de enlace regional para cuestiones de discriminación;

- Asegurarse de que el director regional de la fuerza policial aborde el tema de la discriminación en conversaciones tripartitas con el alcalde y el Servicio de la Fiscalía.

Por su parte, los Ministros de Justicia y del Interior y de Relaciones del Reino se comprometen a fomentar la colaboración sistemática entre los gobiernos locales, el Servicio de la Fiscalía y otros interlocutores pertinentes. El 7 de junio de 2007, los Ministerios de Justicia y del Interior y de Relaciones del Reino celebraron una conferencia sobre un enfoque conjunto en materia de

discriminación, con ayuda de la policía y el Servicio de la Fiscalía (véase un resumen de los resultados en el Anexo III). A mediados de 2007, la Ministra de Vivienda, Comunidades e Integración firmará acuerdos voluntarios con varias ciudades y provincias, a fin de mejorar la coordinación entre las autoridades locales y la policía y el Servicio de la Fiscalía.

Registro, notificación y gestión de casos de discriminación

67. La policía registra casos de discriminación y delitos de carácter discriminatorio, como el racismo, en el sistema de registro de la fuerza. En algunas fuerzas ello se está llevando a cabo, a título experimental, mediante una pregunta sobre discriminación que se incluye en la lista estándar de preguntas. Todas las fuerzas toman nota del elemento discriminatorio del delito en el recuadro reservado para información.

68. Desde julio de 2006 funciona el buscador nacional *Blue View*, una especie de Google policial que facilita la búsqueda, en un sistema central, de casos de discriminación y casos con algún elemento discriminatorio, de manera que resulta mucho más sencillo hallar los delitos de este tipo.

69. Actualmente la policía está mejorando el sistema de registro de casos de discriminación y casos con algún elemento discriminatorio (también conocidos como delitos motivados por prejuicios) mediante la capacitación especializada del personal de ingresos y servicios responsable de registrar tales casos.

70. El Centro Nacional Especializado en la Discriminación (LECD) está trabajando en un proyecto denominado ‘Delitos motivados por prejuicios’, que tiene por objeto:

1. Determinar el verdadero número de delitos motivados por racismo, prejuicios religiosos y homofobia;

2. Prestar un servicio de apoyo, confiable y de buena calidad, a las víctimas de delitos motivados por prejuicios;

3. Ganar la confianza de los miembros de las minorías étnicas de la comunidad y aumentar el número de incidentes notificados.

Con la colaboración de dos fuerzas policiales regionales se pondrá en marcha un ensayo, en el que también será crucial lograr la participación de organizaciones de la sociedad civil, todo lo cual requerirá una correcta coordinación. Está previsto iniciar el proyecto a fines de 2007 o antes, si fuera posible. El LECD está diseñando una estructura regional uniforme para el análisis de los patrones de los delitos relacionados con la discriminación, en consonancia con los acuerdos de resultados celebrados con el Ministro del Interior y de Relaciones del Reino y el Ministro de Justicia.

Las actividades mencionadas permitirán presentar un completo panorama regional de los casos de discriminación.

Organizaciones de grupos minoritarios

71. El Gobierno neerlandés consulta frecuentemente a los numerosos órganos que representan a grupos étnicos minoritarios, reunidos en el Comité Consultivo Nacional de Minorías Étnicas (LOM). Entre 2005 y 2007 también financió un programa que alentaba a las organizaciones representantes de minorías a fomentar el entendimiento mutuo entre la población neerlandesa autóctona y los grupos étnicos minoritarios. El programa, que forma parte de la Iniciativa de Cohesión Social (véase *Política de integración y fomento de una toma de conciencia general*, II. A, observación final no. 10), comprendió la preparación de muchos proyectos destinados a promover la participación de las minorías en todos los aspectos de la sociedad y eliminar los obstáculos entre grupos étnicos. El objetivo primordial consiste en fortalecer la cohesión social y los vínculos interpersonales, así como estimular el civismo y el sentido de 'pertenencia'. El gobierno ayuda a estos órganos a organizar conferencias, escuelas de verano y cursos de capacitación, crear modelos de conducta y desarrollar sitios Web. El programa se evaluará al final de 2007.

Información sobre la igualdad de trato de las minorías étnicas

Procedimiento para la presentación de denuncias:

72. La Comisión para la Igualdad de Trato (CGB) está autorizada a investigar casos de presunta desigualdad de trato de minorías étnicas.

Información suministrada por la CGB	Raza	Nacionalidad
Decisiones		
2005	39	46
2006	47	52
Solicitudes		
2004	45	12
2005	78	20
2006	105	20
Línea telefónica de ayuda		
2004	45	32
2005	78	50
2006	105	68

Infraestructura de las Oficinas de Lucha contra la discriminación

73. Las organizaciones y la población pueden presentar denuncias de discriminación ante distintos órganos, como la policía, asesores de confianza y líneas de ayuda contra la discriminación. Estas oficinas y líneas de ayuda son el primer punto de acceso para las personas que se sienten discriminadas; proporcionan asesoramiento, actúan como mediadoras y compilan las denuncias recibidas en una base de datos central. Si en alguna de ellas se considera que un determinado caso es grave, se deriva a la persona u organización en cuestión al CGB (véase más arriba).

74. En 2005, las oficinas y líneas de ayuda recibieron un total de 2.116 denuncias de discriminación racial. En los últimos años, estas denuncias disminuyeron levemente en comparación con las cifras registradas antes de 2003. En cuanto a la discriminación por motivo de nacionalidad, en 2005 se recibieron, en total, 80 denuncias, cifra que se mantuvo bastante constante en relación con las de años anteriores y representa alrededor del 2% de todas las denuncias, porcentaje que casi no ha sufrido variación. Las denuncias se suelen relacionar con la negativa a proveer bienes y servicios – o con su suministro en condiciones menos ventajosas – a personas que no poseen pasaporte neerlandés o que solo tienen permiso de residencia temporaria. En 2005 se recibieron 281 denuncias de discriminación por motivos de religión, frente a las 328 recibidas en 2004, es decir que, de representar el 9% del total en 2004, esas denuncias se redujeron al 6% en 2005. En los primeros meses posteriores a los ataques ocurridos el 11 de septiembre de 2001 en los Estados Unidos, se produjo un abrupto incremento del número de denuncias por esa causa. El mismo patrón se observó tras el asesinato de Theo van Gogh en noviembre de 2004. Casi el 30% de las denuncias de discriminación fundada en la religión se presentó en noviembre. Al igual que en 2001, este marcado aumento se mantuvo poco tiempo.

75. Como ya se señaló (véase *Política de integración y fomento de una toma de conciencia general*, II. A, observación final no. 10), para las autoridades es de gran importancia contar con buenos servicios locales de lucha contra la discriminación. Por ello, el gobierno anterior creó un comité directivo, presidido por el ex ministro Els Borst-Eilers, encargado de analizar el futuro de las oficinas y líneas de ayuda contra la discriminación. El grupo directivo presentó su informe de asistencia técnica, titulado ‘Perspectivas de la igualdad de trato’, a la Cámara de Representantes el 13 de febrero de 2006. Adoptó el criterio de que toda la población debería poder participar en la sociedad en pie de igualdad y debe sentirse protegida de la discriminación. Por consiguiente, en los Países Bajos toda persona, en caso de sentirse discriminada, debe tener fácil acceso a un asesoramiento y una asistencia independientes y eficientes.

76. En la actualidad se están tomando medidas para llevar a la práctica las recomendaciones del grupo directivo, con la conducción de la Ministra de Vivienda, Comunidades e Integración. Como se mencionó más arriba, el gobierno se está esforzando por organizar una red nacional de servicios profesionales de fácil acceso para combatir la discriminación a nivel local. A tal fin ha preparado legislación, cuya entrada en vigor está prevista para enero de 2008, en la que se dispone que el gobierno central y las autoridades locales compartirán la responsabilidad de las actividades de lucha contra la discriminación y que todas las municipalidades deberán ofrecer a los pobladores un nivel mínimo de servicios en esta esfera. Para prestarlos, las autoridades locales recibirán financiamiento permanente.

77. Hasta entonces, se ha dispuesto transitoriamente que en 2006 y 2007 se mantendrán y ampliarán los actuales servicios de lucha contra la discriminación y se crearán otros. Sus tareas fundamentales consistirán en el registro y la gestión de denuncias (incluidas la mediación y la asistencia a las víctimas). La población puede dirigirse a esos servicios para presentar denuncias de todo tipo de discriminación, cualquiera sea el campo en que esta se produzca, por ejemplo, colocación laboral o empleo en general. El servicio de apoyo de la organización nacional contra la discriminación cumple un importante papel en este sentido, al promover el profesionalismo y el registro claro. Todos los años se publican las cifras anuales de los servicios, desglosadas por la índole de la discriminación y la esfera en que ocurrió.

Acción positiva

78. En consonancia con fallos del Tribunal de justicia europeo, el gobierno ha dictado normas sobre la política en materia de acción positiva. Los empleadores pueden apartarse del principio general de igualdad de trato siempre que se cumplan determinadas condiciones:

- Solo se puede ejecutar una acción positiva en el caso de grupos que sufren desventajas sistemáticas, es decir, las mujeres, las minorías étnicas, las personas con enfermedades crónicas y los discapacitados.

- Ya no se permiten formas radicales de acción positiva (por ejemplo, en casos de idoneidad *suficiente*); sin embargo, la acción positiva se permite en casos de *igual* idoneidad.

- Se puede alentar especialmente a los miembros de minorías étnicas a solicitar puestos de trabajo.

- No se puede eliminar de antemano a los postulantes a un empleo que pertenecen a grupos respecto de los cuales no se admiten acciones positivas.

79. En este aspecto, el gobierno adopta un criterio coherente, al considerar que la acción positiva es una excepción a la norma de la igualdad de trato, defendible solo en casos de desventaja o discriminación sistemáticas en la sociedad, es decir, únicamente por motivos de origen étnico, sexo o discapacidad.

El Comité Consultivo Nacional de Minorías Étnicas

80. Como se mencionó anteriormente, el Comité Consultivo Nacional de Minorías Étnicas (LOM) constituye un foro para consultas entre el gobierno y plataformas de minorías étnicas, según lo dispuesto en la Ley de órganos asesores sobre políticas para las minorías, de 19 de junio de 1997. Se reúne al menos tres veces al año. El gobierno está representado por el Ministro de Vivienda, Comunidades e Integración (a cargo de la coordinación) y los ministros o secretarios de estado cuyas carteras se relacionen con los temas del programa. Las consultas se refieren a políticas propuestas sobre integración y a hechos de interés para las minorías. Tanto los representantes del gobierno como los de los grupos minoritarios pueden proponer los temas del programa. Se permite participar en el Comité Consultivo a ocho plataformas de minorías.

81. Las conversaciones del Comité Consultivo forman parte de la preparación de políticas, ya que el gobierno desea conocer de antemano el parecer de los grupos minoritarios acerca de las medidas de integración propuestas. El conocimiento de las circunstancias, la cultura y los problemas especiales de las comunidades que integran permite a los representantes juzgar si las medidas propuestas por el gobierno tienen probabilidades de dar buenos resultados.

82. Las plataformas que intervienen en el Comité Consultivo trabajan en estrecha colaboración entre sí y con asociados estratégicos tan diversos como sindicatos, asociaciones de jubilados y organizaciones de la sociedad civil.

Plataformas representadas en el Comité Consultivo Nacional de Minorías Étnicas

83. Siete redes neerlandesas trabajan juntas para mejorar la posición social de varios grupos étnicos minoritarios:

- Asociación de Asesoramiento de la Comunidad China (IOC)
- Asociación de Asesoramiento de la Comunidad Turca (IOT)
- Asociación de Asesoramiento de las Comunidades de Europa Meridional
- Comité Consultivo de la Comunidad Neerlandesa del Caribe (OCaN),
- Asociación de Asesoramiento de la Comunidad Surinamesa (SIO),
- Alianza Marroquí y Tunecina (SMT),
- Organismos Neerlandeses para los Refugiados (VON).

B. Artículo 4

Enmiendas del Código Penal

84. El 1º de enero de 2004 entró en vigor una enmienda de las disposiciones contra la discriminación establecidas en el Código Penal, por la cual se aumentaron las penas máximas que se han de imponer para las formas sistemáticas de discriminación. Los antecedentes de estas modificaciones se explicaron en el informe anterior, en la sección sobre la ley que culminó en las enmiendas (informes 15º y 16º, CERD/C/452/Add.3, párrafos 5-7).

Recapitulación de las sentencias dictadas de 2002 a 2007 en relación con causas de discriminación

85. En un fallo de 31 de enero de 2002, el tribunal de distrito de Leeuwarden sentenció a 30 meses de prisión, seis de ellos de ejecución condicional, a un joven que, con varios otros, había incendiado una escuela a la que asistían jóvenes solicitantes de asilo. El tribunal sostuvo que, considerando los motivos racistas del incendio doloso, el agresor había causado daños, no solo a la propiedad, sino también a la sociedad, algo que no se podía expresar en términos monetarios.

86. El 22 de febrero de 2002, el tribunal de distrito de Roermond sentenció a un hombre a ochenta horas/cuarenta días de servicio a la comunidad y a una pena condicional de un mes de prisión por gritar eslóganes tales como ‘¡Fuera los extranjeros!’, ‘Poder blanco’ y ‘Extranjeros mugrientos, turcos mugrientos’ a un grupo integrado por miembros de minorías étnicas.

87. El 11 de junio de 2002, el tribunal de distrito de Dordrecht dictó sentencia en el proceso contra el presidente del Nuevo Partido Nacional (NNP). En el sitio Web del NNP habían aparecido textos sobre personas de origen marroquí, entre ellos los siguientes: ‘La tercera generación puede ser sumamente peligrosa. La crianza de la tercera generación está en manos de padres quienes, a su vez, no han tenido una educación adecuada. Padres que se criaron en gran medida en cárceles y estuvieron a cargo de agentes de libertad vigilada y miembros de los

servicios sociales. Padres que nunca han trabajado. Padres implicados en el tráfico de drogas y armas, la trata de mujeres, estafas, robos a propiedades, asesinatos, asaltos, violaciones y otros delitos' y 'El NNP quiere un *apartheid* aquí. Sabemos que no hay otra forma. La integración es y será siempre una ilusión'. El tribunal sostuvo que se había dado por probado el delito tipificado en el artículo 137d del Código Penal (incitación a la discriminación) y que los textos se referían a las personas de origen marroquí de manera innecesariamente ofensiva, con la intención de incitar al odio y la discriminación. Puesto que el acusado, que ya había sido condenado por delitos similares, tenía 77 años y su estado de salud era delicado, el tribunal se limitó a imponer una multa de 660 euros. De no pagarse la multa, se impondría una pena de prisión de treinta días. Otros dos acusados, el editor en jefe de *Barricade*, el periódico del NNP que había publicado originalmente los textos aparecidos en el sitio Web, y el tesorero del NNP, fueron absueltos porque no se había demostrado que fueran responsables de colocar el artículo en el sitio Web. El 3 de junio de 2003, el tribunal de apelación de La Haya resolvió que, antes que incitar al odio, el segundo texto simplemente expresaba una opinión. Por consiguiente, la acusación se abandonó por una cuestión de derecho.

88. En un fallo de 17 de septiembre de 2002, el Tribunal de Casación declaró inadmisible el recurso de casación presentado por el Servicio de la Fiscalía. El tribunal de apelación había absuelto al portero de una discoteca de cargos de discriminación en el ejercicio de una profesión o actividad comercial (artículo 429 *quater* del Código Penal), al llegar a la conclusión de que no se había demostrado que esa persona hubiera negado la entrada a un hombre de ascendencia iraní por motivos de raza. El tribunal de apelaciones había sostenido que la medida parecía ser neutral – se negaba la entrada a todas las personas que vivían en un determinado domicilio, el centro de deportación para solicitantes de asilo rechazados de Ter Apel –, pero, en la práctica, afectaba a las personas de un grupo específico, es decir, aquellas que no eran de origen neerlandés. No obstante, la diferencia de trato podía explicarse, en opinión del tribunal, por factores objetivamente justificados, como los graves disturbios ocurridos, el rumor de que la gente trataría de 'buscar venganza', el riesgo para la seguridad de quienes se encontraban en la discoteca, la ausencia de apoyo policial adicional, la falta de una solución inmediata al problema de los nuevos disturbios previstos y el hecho de que la medida no afectaba a los solicitantes de asilo en general, dado que a los de otros centros se les permitía la entrada. Por lo expuesto, la discriminación directa o indirecta no era objeto de controversia. El Tribunal de Casación resolvió que el tribunal de apelación no había interpretado incorrectamente las palabras 'estableció una distinción a causa de su raza'.

89. El 12 de febrero de 2003 el tribunal de apelación de Arnhem sentenció a 20 meses de prisión a un soldado que había atropellado a un hombre de origen turco por motivos racistas, y le prohibió conducir por dos años. El Ministerio de Defensa dio de baja al soldado después del incidente.

90. El 29 de abril de 2003 el tribunal de apelación de 's-Hertogenbosch dictó sentencia en el proceso contra tres hombres que habían distribuido panfletos durante una manifestación. El panfleto que llevaba como encabezamiento 'Detenga ya a los solicitantes de asilo' incluía la siguiente oración: 'Lo que es bueno para nuestros muchachos (en referencia al hecho de que los soldados neerlandeses se alojan en tiendas de campaña), aparentemente no es bueno para los solicitantes de asilo'. Los panfletos fueron distribuidos durante una manifestación por un grupo de 50 personas; la mayoría vestía de negro, usaba botas de estilo militar y llevaba pancartas,

carteles y banderas con textos neonazis y caracteres rúnicos, al tiempo que gritaba eslóganes como '*Ausländer raus*'. El tribunal de apelación concluyó que la intención había sido, evidentemente, propagar las ideas del nacional socialismo. Según su parecer, el panfleto había adquirido la categoría de 'material escrito' al que se refiere el artículo 137d del Código Penal debido a las circunstancias en que fue distribuido, lo que se había establecido claramente en el tribunal. Al dictar sentencia, el tribunal de apelación tomó en cuenta el hecho de que dos de los acusados ya habían sido condenados varias veces por delitos similares y habían recibido penas severas, que los dos hombres habían cometido los delitos dados por probados durante el período de vigencia de una condena de ejecución condicional por delitos similares y que uno de los acusados había asumido el papel de líder del grupo de manifestantes. Dos de los acusados recibieron penas de prisión de seis y cuatro semanas, respectivamente, y el tercero, una pena de cuatro semanas de prisión, dos de ellas de ejecución condicional. Además de esto, se les ordenó pagar una multa de 300 euros, 150 de ellos suspendidos en forma condicional.

91. En un fallo de 14 de junio de 2003, el tribunal de apelación de 's-Hertogenbosch impuso a un hombre una pena de prisión de ocho años y la obligación de seguir tratamiento médico hospitalario (TBS) por agresión y el incendio doloso de la vivienda de un nacional de Somalia en Tilburg.

92. El 24 de junio de 2003, el tribunal de apelación de La Haya dictó sentencia en el proceso contra un hombre en cuyo poder se habían encontrado ejemplares del periódico discriminatorio 'Resistencia' y varios otros artículos de índole discriminatoria, neonazi o fascista, entre ellos distintos tipos de grabaciones sonoras, como discos compactos. Dio por probado que el acusado tenía, para su distribución, copias de los discos compactos y los periódicos secuestrados, y sostuvo que, en vista de la cantidad, la naturaleza y el contenido del material secuestrado, al difundir dicho material o tener la intención de hacerlo, el acusado había violado manifiestamente derechos y libertades fundamentales, como el derecho a no sufrir discriminación, odio y violencia. El tribunal de apelación condenó al acusado a 120 horas de servicio a la comunidad y un mes de prisión, con dos años de libertad vigilada. Se declaró el decomiso del material secuestrado.

93. En un fallo de 11 de septiembre de 2003, el tribunal de apelación de Ámsterdam condenó al presidente de *Nederlandse Volksunie* (NVU), un partido político de extrema derecha, a cuatro meses de prisión, dos de ellos de ejecución condicional, por formular comentarios insultantes acerca de musulmanes, judíos, surinameses y antillanos, entre otros, durante una reunión del partido a la que asistían periodistas. El tribunal de apelación adoptó el criterio de que las declaraciones se efectuaron deliberadamente en público, dado que los documentos presentados como evidencia dejaron en claro que no se hizo ningún intento por evitar que los miembros de la prensa concurrieran a la reunión, informaran sobre ella o la filmaran. Por el contrario, algunos de los periodistas estaban presentes por invitación de uno de los organizadores. Al dictar sentencia, el tribunal tomó en cuenta el hecho de que, debido a la manera intimidatoria en que habían sido comunicadas, las declaraciones también incitaban al odio, la discriminación y posiblemente la violencia contra las personas aludidas, lo cual no solo es ofensivo para ellas, sino que también es repugnante, causa inquietud social y está reñido con los valores y normas de la sociedad neerlandesa. Asimismo, el acusado había sido condenado antes por delitos similares. El tribunal llegó a la conclusión de que correspondía imponer una pena de prisión de cinco meses, dos de ellos de ejecución condicional, pero impuso una pena más leve porque se había excedido el 'tiempo razonable' estipulado en el artículo 6 del Convenio Europeo.

94. El 16 de octubre de 2003, el tribunal de distrito de ‘s-’Hertogenbosch condenó a un hombre de Eindhoven, quien, junto con otros dos, había arrojado una bomba incendiaria de fabricación casera a una escuela primaria musulmana, a una pena de doce meses de prisión, seis de ellos de ejecución condicional, con dos años de libertad vigilada. Los otros dos acusados también fueron sancionados.

95. En un fallo de 3 de diciembre de 2003, el tribunal de distrito de Dordrecht, al no dar por probado que se hubiera tratado de discriminación por motivos de raza, absolvió al portero de un bar que había denegado la entrada a un grupo de cinco hombres de origen turco. El acusado había declarado que, al llevar a la práctica la política de admisión del bar, observaba criterios tales como el hecho de reconocer a la persona de una visita anterior no problemática (según sus palabras, ‘clientes habituales’), la composición del grupo (en ningún caso se permitían la entrada de partidarios de equipos de fútbol o las despedidas de soltero), la actitud de la persona en cuestión (tensa o relajada) y si la persona era invitada de un cliente habitual.

96. En un fallo de 15 de abril de 2004, el Tribunal de Casación rechazó el recurso de apelación interpuesto por un ex oficial de la policía, algunas de cuyas cartas, publicadas por el periódico *Kollumer Courant*, contenían párrafos tales como ‘Entonces hay desplazados y refugiados. Sobre estos hemos leído más que suficiente últimamente: torturadores, ladrones, asesinos, ex-presidiarios, etc., etc.’ y ‘Déjenme decirles […] si no encuentran al asesino, entonces ustedes y sus amigos del centro de solicitantes de asilo pasarán a la historia como los principales sospechosos, recuerden mis palabras’. El tribunal de apelación había dictaminado anteriormente que, cualesquiera hubieran sido las intenciones del acusado al expresar esas opiniones, considerados objetivamente, tanto en forma aislada como en contexto, los párrafos en cuestión eran insultantes y ofensivos para el grupo de solicitantes de asilo y/o refugiados en este país, por motivos de raza, en el sentido del artículo 137c del Código Penal. El acusado tiene que haberse dado cuenta, sostuvo el tribunal, de que sus comentarios eran insultantes. El tribunal de apelación también tuvo en cuenta la intención de las cartas: denunciar públicamente la marcha de la investigación del asesinato de Marianne Vaatstra.

97. En un fallo de 15 de marzo de 2005, el tribunal de distrito de La Haya rechazó un pedido de medida cautelar contra Ayaan Hirsi Ali en juicio sumario. Tomando como base varias declaraciones formuladas en entrevistas y en dos libros (*De zoontjesfabriek* y *De Maagdenkooi*) acerca de las fuentes del Islam – el Corán, la forma de vivir del profeta Mahoma y una recopilación de dichos que se le atribuyen (el Hadith) – y el filme *Submission Part I* sobre la opresión de las mujeres musulmanas, que rodó con Theo van Gogh en 2004, los peticionantes pidieron al tribunal que prohibiera a Hirsi Ali:

- Pronunciar en público expresiones insultantes u ofensivas para el sector musulmán de la población o parte de él, ya sea por escrito, en un filme, oralmente o por cualquier otro medio;

- Formular expresiones blasfemas sobre la fe y/o cultura islámicas y/o el profeta Mahoma;

- Expresar opiniones que ofendan a los creyentes musulmanes;

- Dar a conocer la segunda parte de *Submission* o un filme de contenido similar a *Submission Part I*, o dar a conocer tal filme antes de que un experto o un grupo de expertos designados por el tribunal determine que el filme no contiene elementos que puedan resultar blasfemos y/u ofensivos y/o insultantes para los musulmanes.

98. Los peticionantes también pidieron al tribunal que ordenara a Hirsi Ali publicar, en la primera página de dos periódicos nacionales, una retractación de sus declaraciones negativas sobre la fe y los creyentes musulmanes. El tribunal llegó a la conclusión de que los peticionantes habían sacado de contexto las expresiones de Hirsi Ali, las cuales, como resultado, habían cobrado vida propia, y que este hecho no podía atribuírsele a ella. Los peticionantes no habían podido demostrar satisfactoriamente que ella hubiera tenido el propósito deliberado de ofenderlos o insultarlos o de hacer declaraciones blasfemas sobre la fe musulmana. Si los peticionantes lo habían percibido de esta manera, no podía responsabilizarse automáticamente a Hirsi Ali por ello. En cuanto a las palabras 'pedófilo' y 'perverso' utilizadas por Hirsi Ali con relación al profeta Mahoma, el tribunal sostuvo que el uso de estos términos había sido desafortunado, pero solo había ocurrido una vez o dos, de manera que Hirsi Ali se había mantenido dentro de los límites permisibles. Por otra parte, los peticionantes no presentaron ningún argumento tendiente a alegar que los textos del Corán utilizados, por ejemplo, en *Submission Part I* fueran citas incorrectas. Tampoco establecieron de manera verosímil que no hubiera conexión entre una interpretación literal de determinados textos del Corán y la opresión de las mujeres musulmanas. El tribunal resolvió que no había razones suficientes para prohibir a Hirsi Ali dar a conocer otro filme como *Submission Part I*. Además consideró innecesario nombrar un grupo de expertos o imponer restricciones o condiciones a la difusión de tal filme, como lo solicitaban los peticionantes.

99. En un fallo de 30 de agosto de 2005, el tribunal de distrito de 's-Hertogenbosch impuso a varias personas penas de prisión que iban de 150 días a nueve meses y la obligación de prestar servicios a la comunidad durante 100 a 228 horas por prender fuego a la escuela primaria Bedir, en Uden. Al dictar sentencia, el tribunal tomó en cuenta el hecho de que, en parte porque ya se había producido otro incendio doloso en la escuela, la acción de los demandados había provocado un grave malestar social y sentimientos de inseguridad en la comunidad.

100. En un fallo de 19 de diciembre de 2005, el tribunal de distrito de La Haya impuso a un hombre de 20 años una pena de prisión de 36 meses, seis de ellos de ejecución condicional, por incendio doloso y destrucción de bienes de una familia iraquí. Durante más de dos años, la familia había sido blanco de una serie de delitos cometidos por un grupo de jóvenes vecinos de actitud racista, que la había aterrorizado de distintas formas, incluso lanzando ladrillos a las ventanas de la casa. Algunos meses después, el acusado había concebido la extraña idea de ejecutar un 'acto final' y, mientras la familia dormía en el piso superior, empapó de gasolina la puerta principal de la casa y le prendió fuego. La puerta y el buzón quedaron parcialmente destruidos.

101. El 29 de diciembre de 2005, el tribunal de apelaciones de Ámsterdam desestimó una queja sobre la decisión del Servicio de la Fiscalía de no procesar por comportamiento insultante, difamación y discriminación al presidente de la Federación Sionista Neerlandesa (FNZ), quien, entre otras, había publicado las siguientes declaraciones en el sitio Web de la FNZ: 'Los marroquíes y los turcos son antisemitas' y 'Son tan rabiosamente antisemitas como el resto del mundo árabe-islámico'. La decisión del tribunal de apelación se basó en el hecho de que las

declaraciones, si bien insultantes y discriminatorias en sí mismas, se habían formulado en el contexto de un debate público sobre los problemas del Oriente Medio y, por lo tanto, se las debía considerar a la luz de la polémica conexa, como se desprendía claramente del resto del texto. Esta circunstancia indicaba que no se habían traspasado los límites de la libertad de prensa y/o la libertad de expresión.

102. El 20 de enero de 2006, el tribunal de distrito de Haarlem dictó un fallo en una causa contra miembros de un grupo de 'Lonsdalers' (jóvenes de extrema derecha, así denominados por la marca de ropa que usan). En 2004, en actos de vandalismo, algunos miembros del grupo habían destruido bienes en distintos lugares de la ciudad costera de Zandvoort y habían dejado esvásticas y símbolos del Poder blanco como 'marcas de fábrica'. El tribunal impuso al líder la pena de prestar servicios a la comunidad durante 150 horas, y a los otros tres acusados, durante 200, 180 y 100 horas, respectivamente. También ordenó al grupo pagar 2000 euros en concepto de indemnización.

103. El 23 de febrero de 2003, el tribunal de distrito de Ámsterdam dictó un fallo en una causa contra un fiscal de la región de Arnhem. Según los dichos de la Fundación Nacional Emancipación Romaní, el acusado había vertido comentarios innecesariamente ofensivos e insultantes durante su alegato en el tribunal en mayo de 2003, tales como 'casi todos los romaníes son delincuentes' y 'para ellos, el allanamiento de morada es una actividad perfectamente normal'. El tribunal de distrito deploraba los comentarios, pero opinó que la actuación del acusado se encontraba en el límite de lo que el tribunal consideraba permisible en el contexto de una condena ejemplar. Tomó en cuenta el hecho de que el acusado subrayó que sus observaciones estaban dirigidas al tribunal y a las demás personas presentes y manifestó que nunca había tenido la intención de que sus palabras adquirieran la dinámica que le atribuyeron los medios de difusión. El tribunal de distrito no dio por probados los cargos y absolvió al acusado.

104. En un fallo de 24 de mayo de 2006, el tribunal de distrito de Rotterdam condenó a 40 horas de servicios a la comunidad al realizador de un videoclip en el cual se promocionaba una fiesta ficticia ('*Housewitz*') que se celebraría en una casa en el predio de Auschwitz. El videoclip mostraba imágenes de personas encerradas en campos de concentración, cámaras de gas y cadáveres, que se alternaban con textos tales como '*Tanzen macht frei*' y 'Duchas de agua caliente'. De nada sirvió al realizador el hecho de no tener la intención de que el filme alcanzara una amplia difusión. Al colocar el videoclip en Internet, el autor lo había puesto a disposición del público, con la consiguiente probabilidad de que otros lo encontraran. Eso fue exactamente lo que ocurrió, ya que después de que el realizador lo retirara de Internet y se disculpara, '*Housewitz*' apareció en un weblog popular y desde allí logró amplia divulgación.

105. El 3 de junio de 2006, el tribunal de distrito de Breda absolvió a un sospechoso de rayar la pintura de más de 25 vehículos de pasajeros trazando esvásticas y otros símbolos. Había dudas de que el hombre, que sufría una discapacidad intelectual, hubiera cometido los delitos en cuestión.

106. El 20 de junio de 2006, el tribunal de distrito de Ámsterdam impuso a un hombre una multa de 500 euros por insultar y amenazar, por motivos de raza, a dos agentes de tránsito a los que había llamado 'extranjeros de m***' y 'negros sucios'.

107. En un fallo de 5 de octubre de 2006, el tribunal de distrito de Dordrecht condenó a tres extremistas de derecha a penas de prisión de tres años (ocho meses de ejecución condicional), dos años (ocho meses de ejecución condicional) y veintiún meses (siete meses de ejecución condicional), respectivamente, por el intento de homicidio o agresión de un hombre de origen antillano. Otros tres acusados fueron absueltos del cargo de agresión, aunque a dos de ellos se les impusieron multas y una pena de dos meses de prisión por la posesión ilegal de armas y una remesa de camisetas con eslóganes racistas.

108. El 19 de octubre de 2006, el tribunal de apelación de Ámsterdam absolvió a un hombre para quien habían llegado al aeropuerto de Schiphol varios paquetes con gran cantidad de distintivos y emblemas con símbolos nazis. El tribunal sostuvo que el argumento invocado como defensa, de que el hombre tenía un gran número de estos artículos para su venta a la industria cinematográfica, era creíble. Opinó además que el uso que se había hecho de tales artículos no los convertía en 'objetos' en el sentido del artículo 137e del Código Penal.

109. En un fallo de 6 de noviembre de 2006, el tribunal de distrito de Breda impuso a una joven una multa de 500 euros (250 de ellos suspendidos en forma condicional) por gritar 'Poder blanco para siempre, Poder blanco hoy' a una mujer de tez morena.

110. El 17 de noviembre de 2006, el tribunal de apelación de Ámsterdam impuso a un hombre una pena de una semana de prisión, de ejecución condicional, y una multa de 500 euros por mantener lo que él llamaba un 'sitio Web satírico', en el que formulaba comentarios insultantes sobre judíos y homosexuales. En el sitio aparecía una comunidad cristiana ficticia que, al hablar sobre la fe cristiana, hacía observaciones acerca de judíos y homosexuales. El argumento presentado como defensa, de que el sitio constituía un ejemplo de expresión artística y contribuía al debate público, fue desestimado por el tribunal de apelación porque los textos habían superado los límites de lo aceptable y eran innecesariamente ofensivos.

C. Artículo 5

Acceso a la función pública

111. Alrededor del 9,3% de los funcionarios del gobierno central pertenecen a minorías étnicas, pero la proporción de puestos gerenciales medios o superiores es tan solo del 5,7%. Como parte del plan de acción sobre diversidad étnica en la función pública, en el otoño de 2005 altos funcionarios públicos neerlandeses señalaron tres medidas prioritarias: mejorar las oportunidades de aprendizaje en el empleo para miembros de grupos de minorías étnicas, fiscalizar los instrumentos utilizados en el proceso de selección y tratar de aumentar la identificación de los funcionarios gerenciales con las políticas de diversidad. Además se hará hincapié en la contratación de funcionarios públicos pertenecientes a minorías étnicas para llenar vacantes de trabajos. El número de miembros de minorías étnicas que abandona la función pública es relativamente alto. Se están examinando las razones de este fenómeno.

112. Recientemente se elaboró un enfoque integrado sobre gestión de la diversidad en la función pública, que comprende la formulación de objetivos y medidas encaminados a lograr una estructura más equilibrada en general (en cuanto a género, origen étnico, edad). Siempre que sea posible, esas medidas se incorporarán en las políticas estándar sobre gestión de recursos humanos en la función pública. Además se procurará llevar a cabo con éxito una política de

diversidad estimulando la dedicación y los conocimientos técnicos dentro del servicio, especialmente en la administración media. El órgano central de gestión de recursos humanos respaldará a los ministerios poniendo en marcha un sistema de información en la intranet, creando instrumentos de gestión de la diversidad y realizando investigaciones pertinentes. La aplicación se inició en 2007.

Políticas del mercado laboral para las minorías étnicas

1. Políticas anteriores

113. Desde 1998/1999 se han venido adoptando en los Países Bajos diversas medidas tendientes a mejorar la tasa de empleo entre los miembros de las minorías étnicas. En 2000 el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo publicó su documento Política del mercado laboral para las minorías étnicas, Plan de Acción, en que se detallan todos los diferentes aspectos del tema. Dicha política incluía instrumentos muy diversos, tales como:

a) La Ley de (fomento del) empleo de las minorías

b) El acuerdo voluntario sobre minorías étnicas con el sector de las pequeñas y medianas empresas

c) El Acuerdo marco voluntario con grandes empresas

d) El Programa de ayudas para minorías étnicas

Re. a

- De conformidad con la Ley de (fomento del) empleo de las minorías, se exigió a todas las empresas con más de 35 empleados que informaran acerca del número de personas pertenecientes a minorías étnicas que integraran su personal (en comparación con las cifras fijadas como objetivo regional) y de la política implementada por la compañía para alcanzar la proporción estipulada en la ley.

- Aunque el número de empresas que presentaron un informe anual conforme a la ley aumentó año a año, nunca se logró el cumplimiento cabal del instrumento.

- Una evaluación de los resultados de la Ley reveló que se alcanzó el objetivo de dar a conocer a los empleadores su responsabilidad en esta esfera y estimularlos a adoptar medidas encaminadas a incrementar la participación de minorías étnicas. No se alcanzó, en cambio, el objetivo de incrementar el empleo entre los miembros de tales minorías.

- Desde un principio, la Ley de (fomento del) empleo de las minorías fue de aplicación transitoria. Después de ser prorrogada por dos años en 2002, se derogó en 2004. Actualmente se están preparando varias actividades dentro de la Red Nacional de Gestión de la Diversidad.

- La derogación de la Ley estuvo en consonancia con el objetivo del Gobierno de reducir la carga administrativa que recae sobre los empleadores.

Re. b

- El acuerdo voluntario sobre minorías étnicas celebrado con el sector de las pequeñas y medianas empresas fue un convenio entre la Federación Neerlandesa de Pequeñas y Medianas Empresas (MKB-Nederland), el Servicio de Empleo Neerlandés (ahora Centro de Trabajo e Ingresos) y el gobierno central.

- El objetivo consistió en encontrar trabajo para 20.000 miembros de minorías étnicas en busca de empleo.

- MKB-Nederland procuraría registrar 30.000 nuevas vacantes en el Servicio de Empleo y lograr que los empleadores dieran preferencia a aspirantes pertenecientes a minorías étnicas.

- El Servicio de Empleo se encargó de preparar un enfoque intensivo, especialmente adaptado (enfoque individual, con prioridad para minorías étnicas) para llenar 20.000 vacantes de puestos de trabajo orientados específicamente a minorías étnicas.

- Las partes del acuerdo voluntario se vieron beneficiadas asimismo por una estrategia sumamente intensiva, de comunicación conjunta (representantes de la MKB-Nederland fueron personalmente a las compañías, en tanto que miembros del Servicio de Empleo y el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo visitaron mezquitas).

- Tras un comienzo bastante lento, los objetivos fijados en el acuerdo se alcanzaron por amplio margen después de la prórroga del plazo del acuerdo. Se registró un total de más de 78.000 nuevas vacantes. De las más de 70.000 personas en busca de empleo que encontraron trabajo en el marco del programa, casi 62.000 provenían de grupos de minorías étnicas.

Re. c

- El Acuerdo marco voluntario con grandes empresas adoptó la forma de acuerdos voluntarios individuales entre grandes empresas y el gobierno central.

- En ellos se incluyeron objetivos numéricos de contratación de personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas y se establecieron las medidas que habían de adoptar los empleadores para promover una política de personal intercultural.

- Cada seis meses las empresas presentaron y evaluaron los resultados durante una reunión con dos ministros de gobierno.

- El Acuerdo marco voluntario con grandes empresas llegó a su fin en junio de 2004.

- Como fruto de esta iniciativa, se instrumentó más del 90% de los 700 acuerdos voluntarios a los que se llegó dentro de este marco y la mayoría de las compañías expresó su intención de aplicar medidas de gestión de la diversidad. La Red Nacional de Gestión de la Diversidad dio a conocer los resultados a los empleadores.

Re. d

- Las municipalidades aplicaron el Programa de ayudas para minorías étnicas, con las finalidades específicas de ayudar a desempleados pertenecientes a grupos de minorías étnicas a encontrar empleo o capacitarse, y de ampliar el alcance de los instrumentos municipales de reintegración para este grupo escogido como objetivo.

- El programa abarcó alrededor de 40 proyectos, que atrajeron a un número variado de participantes y fueron elaborados y ejecutados por las propias municipalidades.

- Gracias a esos proyectos, más de 2.200 participantes obtuvieron capacitación o empleo, aunque no se alcanzó el número previsto.

- El programa llegó a su fin en 2004.

2. El nuevo enfoque de políticas de mercado laboral posterior a 2005

114. Las políticas para grupos fijados como objetivo solían estar encaminadas a grupos específicos subrepresentados en los lugares de trabajo. Contribuían a atraer la atención sobre el tema y suscitaban un efecto de movilización, pero presentaban también dos inconvenientes significativos:

1. Tendían a estigmatizar a las personas. Aunque no todos los integrantes de determinado grupo tienen las mismas características, todos resultan marcados por asociación.

2. Cuando existían varias soluciones posibles, diferentes grupos fijados como objetivo tendían a acudir a las mismas entidades. Al mismo tiempo, dado que las políticas tomaban como objetivo a un único grupo, solía pasarse por alto un enfoque más sistemático del problema.

115. Conforme al nuevo enfoque sobre políticas del mercado laboral (políticas genéricas), las medidas se orientan a los factores que dificultan la participación de una persona en el mercado de trabajo, y no al grupo al que la persona pertenece. Actualmente las políticas del mercado laboral se dividen en dos categorías: generales y complementarias.

116. La ejecución es, hasta cierto punto, centralizada, pero en gran medida está a cargo de las entidades que toman parte en la cadena de trabajo e ingresos. Si quien busca empleo se ve enfrentado a obstáculos de carácter eminentemente personal, un asesor los identifica y trata de hallar una solución adaptada a las necesidades de la persona. Se han celebrado acuerdos con el Centro de Trabajo e Ingresos y el organismo de seguro de empleados (UWV) para ofrecer a quienes buscan empleo un servicio que satisfaga sus necesidades individuales. Además, cuando llegó a su fin el acuerdo voluntario sobre minorías étnicas celebrado con el sector de las pequeñas y medianas empresas, se acordó, con el Centro de Trabajo e Ingresos, que el

conocimiento obtenido en el marco de este acuerdo y las prácticas de trabajo de los funcionarios del Centro empleados para asesorar a empresas en materia de minorías étnicas se incorporaran a los servicios ordinarios del Centro.

117. Paralelamente con las políticas genéricas, que benefician a las minorías étnicas en la misma medida que a otros grupos, en muchos casos el Gobierno ha trabajado en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y otros interesados en la elaboración de iniciativas encaminadas a hacer frente a los obstáculos con los que puedan tropezar los integrantes de minorías al intentar obtener empleo remunerado (por ejemplo, en cuanto a suficiencia lingüística, calificaciones, estrategias de búsqueda de empleo y redes sociales pertinentes). También se procura combatir percepciones negativas y la discriminación en relación con los integrantes de minorías étnicas que buscan empleo y, cuando es necesario, se aplican políticas complementarias temporales específicas. A continuación se resumen las actividades orientadas a minorías étnicas realizadas en 2005 y 2006.

Reseña de 2005

118. La situación de las minorías étnicas en el mercado laboral, que había registrado ciertas mejoras, volvió a deteriorarse en los últimos años. En ese grupo, el desempleo aumentó del 10% al 16% entre 2000 y 2005, período en que el desempleo entre las personas de origen étnico neerlandés aumentó del 3,8% al 5,2%. Esa situación llevó, en 2005, a crear actividades complementarias para minorías étnicas. Como parte de la Iniciativa de Cohesión Social, el Gobierno celebró, con los interlocutores sociales, entidades de prestaciones sociales, la Asociación de Municipios de los Países Bajos (VNG), organizaciones de minorías étnicas y otras organizaciones de la sociedad civil, acuerdos con respecto a la adopción de un enfoque conjunto encaminado a mejorar la situación de las minorías étnicas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación. Se generaron así numerosos proyectos destinados a asesorar y potenciar al grupo fijado como objetivo y promover percepciones positivas y mecanismos de mediación para ayudar a las personas a encontrar cargos y trabajos que requieren capacitación práctica.

119. También se prestó atención especial a la situación de los siguientes grupos específicos:

Refugiados

Se adoptaron medidas encaminadas a identificar y valorar tempranamente la capacidad de los refugiados altamente calificados. Además, con la asistencia financiera del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, se elaboraron o pusieron en marcha en 2005 ciertos proyectos dirigidos a promover el empleo de refugiados:

- Una importante iniciativa es la Ofensiva de Trabajo para Refugiados: el Consejo Neerlandés de Refugiados, junto con la Fundación para Estudiantes Refugiados (UAF), Emplooi (entidad en que voluntarios ayudan a refugiados a encontrar empleo apropiado) y el Centro de Trabajo e Ingresos, pusieron en marcha una ofensiva conjunta en materia de empleo para refugiados y se fijaron el objetivo de encontrar puestos de trabajo para 2.600 refugiados dentro de un plazo de tres años y medio;

- Un proyecto de la UAF y el Instituto Verwey-Jonker, subvencionado por el Gobierno, tendiente a promover la participación en la sociedad de refugiadas altamente calificadas (para 150 mujeres);

- Investigación (realizada por Regioplan) sobre la situación laboral de los refugiados en los Países Bajos (para identificarlos con precisión y determinar su ocupación, su nivel de educación, etc.);

- Una campaña de información pública referente a las oportunidades y los obstáculos que el mercado de trabajo presenta para los refugiados.

Mujeres pertenecientes a minorías étnicas

- Entre julio de 2003 y julio de 2005 el Comité de Participación de Mujeres de Minorías Étnicas (PaVEM) procuró lograr que importantes interlocutores tomaran en cuenta en su labor la situación de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Celebró acuerdos con 30 municipalidades, empresas, organizaciones de la sociedad civil y mujeres integrantes de minorías étnicas. Además elaboró instrumentos tendientes a lograr que, en las políticas de esas entidades, se diera prioridad a la participación de ese grupo escogido como objetivo.

Reseña de 2006

Jóvenes de minorías étnicas

120. En 2006 se realizó el seguimiento de la serie de proyectos que el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo había puesto en marcha en 2005 como parte de la Iniciativa de Cohesión Social, con la finalidad de mejorar la situación de las minorías étnicas en el mercado laboral. Doce proyectos abordaron específicamente los problemas de los jóvenes pertenecientes a minorías étnicas y refugiados, y tuvieron como temas principales el asesoramiento y la potenciación, la colocación laboral y las percepciones de los empleadores. En este contexto, personas destacadas de minorías étnicas realizaron frecuentes visitas a colegios, empleados de empresas asesoraron a estudiantes de estos grupos y se organizaron ferias de empleo a fin de reunir en forma directa a jóvenes de minorías étnicas y empleadores. Más de mil jóvenes han recibido asesoramiento y/o han completado programas de potenciación.

121. El principio básico de muchos proyectos consiste en alentar a la propia comunidad de la minoría étnica a esforzarse por lograr la igualdad de oportunidades. Un ejemplo es el de la campaña *Trendy Maroc star in NL*, en que integrantes exitosos de su propia comunidad brindan capacitación a jóvenes marroquíes para estimularles la confianza en sí mismos y ayudarlos a comprender mejor el mercado de trabajo.

Refugiados

Como parte de la Ofensiva de Trabajo para Refugiados, en 2006 el Consejo Neerlandés de Refugiados – junto con la UAF, Emplooi y el Centro de Trabajo e Ingresos – ayudó a encontrar empleo a 700 refugiados, incluidas 150 personas altamente calificadas.

Mujeres pertenecientes a minorías étnicas

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo aprobó en 2006 los resultados del PaVEM en la esfera del trabajo. Como garantía de continuidad en la ejecución de los acuerdos celebrados sobre el tema del trabajo, el 1º de febrero de 2006 se creó un órgano que cumplirá un papel de vanguardia en la labor encaminada a mantener el impulso generado hasta ahora: el Grupo de Coordinación de Mujeres Pertenecientes a Minorías Étnicas y Empleo (RAVA). Este grupo funcionará durante dos años, hasta el final de 2007, y está constituido por representantes del Centro de Trabajo e Ingresos, el UWV, la VNG, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, empleadores, sindicatos de trabajadores y el propio grupo fijado como objetivo.

Estadísticas

Fuerza de trabajo, por sexo (x 1.000)

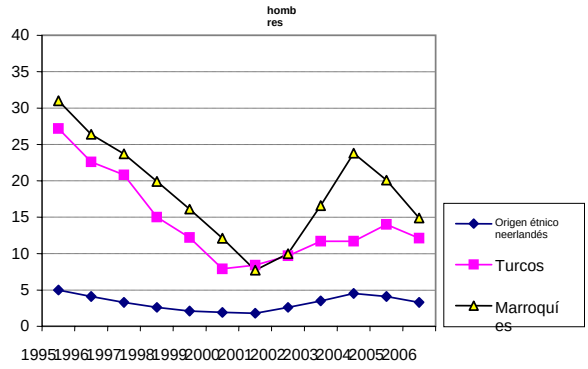
Características personales	Año	Población total de personas de 15 a 64 años	Total de la fuerza de trabajo	Participación bruta en la fuerza de trabajo (%)	Participación neta en la fuerza de trabajo (%)	Tasa de Desempleo (%)
Inmigrantes de origen no occidental	1996	793	406	51,2	40,0	21,9
Inmigrantes de origen no occidental	1997	826	429	51,9	41,1	20,7
Inmigrantes de origen no occidental	1998	866	455	52,6	44,3	15,8
Inmigrantes de origen no occidental	1999	918	484	52,7	45,5	13,7
Inmigrantes de origen no occidental	2000	940	504	53,6	47,7	11,0
Inmigrantes de origen no occidental	2001	994	542	54,6	49,7	8,9
Inmigrantes de origen no occidental	2002	1049	576	54,9	49,1	10,5
Inmigrantes de origen no occidental	2003	1096	609	55,5	47,4	14,6
Inmigrantes de origen no occidental	2004	1131	627	55,5	46,5	16,1
Inmigrantes de origen no occidental	2005	1157	650	56,2	46,9	16,4
Inmigrantes de origen no occidental	2006	1153	637	55,3	46,7	15,5

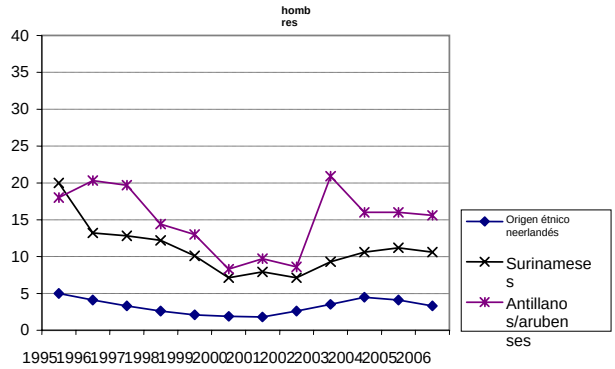
Situación de los inmigrantes de origen no occidental en el mercado de trabajo

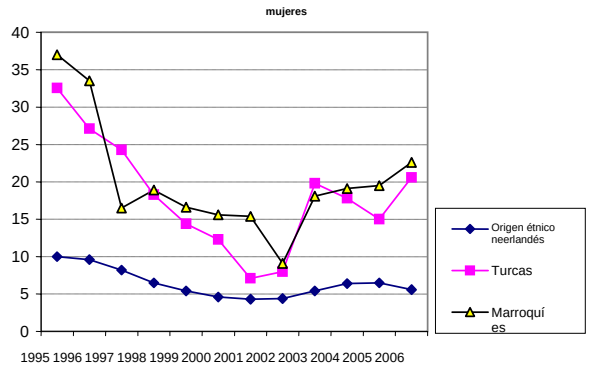
122. El desempleo entre los inmigrantes de origen no occidental supera con creces el promedio. Los cuatro grupos más numerosos son los integrados por los turcos, marroquíes, surinameses y antillanos/arubenses. Más abajo se presentan las tendencias del desempleo entre esos cuatro grupos, en comparación con el observado entre las personas de origen étnico neerlandés. El desempleo entre los inmigrantes se reduce pronunciadamente cuando aumenta el empleo y baja el total del desempleo. Al aumentar el total del desempleo después de 2001, el desempleo entre los inmigrantes volvió a incrementarse. En los dos últimos años el desempleo se redujo, lo que es especialmente evidente entre los marroquíes varones. Sin duda la variabilidad de la tendencia obedece, en parte, a que las cifras manejadas son reducidas.

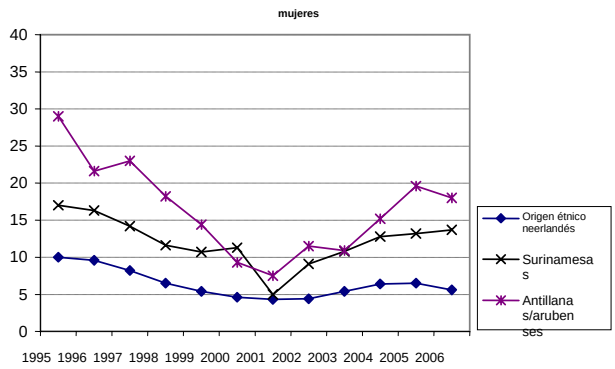
Desempleo entre personas de origen étnico neerlandés e inmigrantes de origen no occidental, 1995-2006

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	hombres y mujeres											
De origen étnico neerlandés	7,0	6,2	5,2	4,1	3,4	3,0	2,9	3,4	4,3	5,3	5,2	4,3
Turcos	28,8	24,0	21,8	16,0	12,9	9,1	8,0	9,2	14,3	13,9	14,4	15,1
Marroquíes	32,0	28,0	21,7	19,6	16,3	13,0	10,0	9,7	17,1	22,1	19,9	17,2
Surinameses	19,0	14,6	13,5	11,9	10,4	9,1	6,5	8,1	10,0	11,7	12,2	12,1
Antillanos/arubenses	23,0	20,8	21,2	16,0	13,6	8,7	8,7	9,9	16,4	15,7	17,6	16,8
	hombres											
De origen étnico neerlandés	5,0	4,1	3,3	2,6	2,1	1,9	1,8	2,6	3,5	4,5	4,1	3,3
Turcos	27,2	22,6	20,8	15,0	12,2	7,9	8,4	9,7	11,7	11,7	14,0	12,1
Marroquíes	31,0	26,4	23,7	19,9	16,1	12,1	7,7	10,0	16,6	23,8	20,1	14,9
Surinameses	20,0	13,2	12,8	12,2	10,1	7,1	7,9	7,1	9,3	10,6	11,2	10,6
Antillanos/arubenses	18,0	20,3	19,7	14,4	13,0	8,3	9,7	8,6	20,9	16,0	16,0	15,6
	mujeres											
De origen étnico neerlandés	10,0	9,6	8,2	6,5	5,4	4,6	4,3	4,4	5,4	6,4	6,5	5,6
Turcas	32,5	27,1	24,3	18,3	14,4	12,3	7,1	8,0	19,8	17,8	15,0	20,6
Marroquíes	37,0	33,5	16,5	18,9	16,6	15,6	15,4	9,1	18,1	19,1	19,5	22,6
Surinamesas	17,0	16,3	14,2	11,6	10,7	11,3	5,0	9,1	10,8	12,8	13,2	13,7
Antillanas/arubenses	29,0	21,6	23,0	18,2	14,4	9,3	7,5	11,5	10,9	15,2	19,6	18,0









Discriminación en el mercado laboral: igual remuneración

123. Cada dos años, la Inspección Laboral realiza encuestas sobre diferenciales de remuneraciones entre hombres y mujeres; entre trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial, y entre personas de origen étnico neerlandés y pertenecientes a minorías étnicas. En octubre de 2006 se presentaron a la Cámara de Representantes las cifras más recientes, para las que se tomó como año base el 2004 y que poco han variado a lo largo de los años:

Sector privado	**Cifras no corregidas**		**Cifras corregidas**	
	2002	**2004**	**2002**	**2004**
Hombres/mujeres	22%	21%	7%	7%
Origen étnico neerlandés/minoría étnica	19%	21%	4%	5%
Tiempo completo/parcial < 12 horas por semana	42%	43%	5%	2%
Tiempo completo/parcial > 12 horas por semana	22%	21%	5%	4%

Sector público	**Cifras no corregidas**		**Cifras corregidas**	
	2002	**2004**	**2002**	**2004**
Hombres/mujeres	15%	14%	3%	4%
Tiempo completo/parcial < 12 horas por semana	10%	14%	1%	6%
Tiempo completo/parcial > 12 horas por semana	6%	8%	0%	1%

124. Las conclusiones de la Inspección Laboral muestran que el diferencial de remuneraciones entre las personas de origen étnico neerlandés y las de ascendientes de minorías étnicas empleadas en el sector privado en 2004 fue del 21% (cifras no corregidas). Las cifras corregidas arrojan un diferencial del 5%. El incremento de los diferenciales de remuneraciones corregidos para los trabajadores de tiempo completo/parcial que trabajan menos de 12 horas por semana obedece principalmente al hecho de que la población considerada en las encuestas sobre el sector público tenía una composición muy diferente (más puestos de trabajo con bajas remuneraciones, más mujeres y menos puestos de trabajo altamente calificados). En mayo de 2006, la Oficina Central de Estadísticas Neerlandesas (CBS) publicó un análisis sobre los diferenciales de remuneraciones correspondientes a empleados públicos pertenecientes a minorías étnicas, que mostró que el diferencial de remuneraciones no corregido era del 20% y el corregido, del 4%.

125. Desde la publicación del informe de la Inspección Laboral en 2004, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha adoptado medidas en varias esferas. En diciembre de 2005 se creó un grupo de trabajo especial sobre igualdad de remuneraciones denominado *Gelijke beloning, dat werkt!* (¡La igualdad de remuneraciones resulta!) y formado por representantes de todas las asociaciones de empleados y empleadores, grupos de intereses que luchan por mejores condiciones de trabajo y la codeterminación, y la Comisión de Igualdad de Trato. El grupo de trabajo adoptó un criterio de participación de las bases centrado en las prácticas recomendadas. Su sitio Web (www.gelijkloon.nl) proporciona a empleados y empleadores información y sugerencias sobre igualdad de remuneraciones. El grupo de trabajo formuló, al Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, recomendaciones sobre una política de igualdad de remuneraciones para el sector público, el sector privado, empleadores y empleados, y fue disuelto en enero de 2007. El Ministro remitirá sus comentarios a la Cámara de Representantes.

126. La confederación de sindicatos de los Países Bajos (FNV) recibió una partida especial para el proyecto CLOSE, encaminado a reducir la brecha de remuneraciones derivada del género. En siete sectores con brechas salariales muy marcadas (por ejemplo, instituciones financieras, atención de salud, industria, pequeñas empresas), se examinarán las remuneraciones para

detectar diferencias entre hombres y mujeres, trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial, grupos de minorías étnicas y diversos tipos de contratos. El informe final se publicará en mayo de 2007.

127. La Inspección Laboral realizó una evaluación del *Equal Pay Quick Scan* (escáner rápido de la igualdad de remuneración), que permite pasar revista a los salarios de la totalidad de una institución, y concluyó que puede ser útil para detectar diferenciales de remuneraciones. No obstante, la Inspección carece de los conocimientos o los recursos necesarios para utilizarlo en la práctica, por lo que recomienda simplificarlo. El instrumento en cuestión fue elaborado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo y la Comisión de Igualdad de Trato, pero actualmente solo esta última lo utiliza. El grupo de trabajo sobre igualdad de remuneraciones elaborará una versión nueva y simplificada que puedan utilizar los empleadores sin necesidad de asistencia de la Comisión o del Ministerio.

Discriminación basada en el color de la piel, la raza, la extracción nacional y la religión

128. En los últimos años, el Gobierno de los Países Bajos introdujo diversas medidas para combatir la discriminación en el mercado de trabajo basada en la raza o el origen étnico, especialmente en materia de contratación y selección.

Pruebas psicológicas

129. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo otorgó a la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial (LBR) una partida para que elaborara, junto con el Instituto de Psicólogos de los Países Bajos, un procedimiento para la realización de pruebas psicológicas dirigidas a miembros de minorías étnicas. El procedimiento está destinado a promover la igualdad de trato de las minorías étnicas para que gocen de iguales oportunidades al solicitar empleo y en sus futuras carreras dentro de una compañía cuando se utilicen pruebas psicológicas y/o cuestionarios estructurados. También tuvo por objeto compilar una lista de pruebas psicológicas utilizables para tales minorías, con recomendaciones de continuas mejoras. Se han preparado dos publicaciones: una contiene directrices sobre la utilización de dichas pruebas; la otra, una lista de pruebas psicológicas aplicables a minorías étnicas, con recomendaciones. Las directrices se presentaron el 23 de agosto de 2005 a la Cámara de Representantes.

Proceso de integración en los lugares de trabajo

130. En el primer semestre de 2005, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo encargó la realización de una encuesta sobre la eliminación de los obstáculos que enfrentan las minorías étnicas en el mercado de trabajo, tales como la discriminación. La encuesta se realizó en estrecha colaboración con organizaciones de la sociedad civil pertinentes, incluidas organizaciones de minorías étnicas, asociaciones de empleadores y de empleados, la Comisión de Igualdad de Trato y oficinas de lucha contra la discriminación. También en 2005 se organizaron dos conferencias sobre el tema de los procesos de integración en los lugares de trabajo, en las que participaron muy activamente las entidades arriba mencionadas. Se intercambiaron prácticas recomendadas y se llegó a acuerdos recíprocos destinados a eliminar obstáculos en el mercado laboral y combatir la discriminación.

Campaña de concienciación Discriminatie? Bel gelijk!

131. La campaña de concienciación *Discriminatie? Bel gelijk!* (¿Discriminación? ¡Llame ahora mismo!) se inició el 29 de junio de 2004. A través de ella se instaba a las víctimas de discriminación y a todo aquel que tuviera sospechas de discriminación a llamar a una línea telefónica nacional de ayuda (0900 2 354 354) o visitar un sitio Web específico (www.belgelijk.nl) para obtener asesoramiento e información. A través de esa línea el interesado puede ponerse en contacto con una red de organizaciones especializadas en cuestiones de igualdad de trato y no discriminación. Esas entidades de lucha contra la discriminación trabajan juntas para brindar un apropiado servicio de solución de problemas e intercambiar conocimientos técnicos pertinentes. Se aseguran de que las líneas telefónicas cuenten con personal y proporcionen información y asistencia cuando resulte necesario. También pueden derivar a quienes llaman a entidades especializadas nacionales o a la Comisión de Igualdad de Trato. El proyecto fue implementado por RADAR (siglas en inglés del Consejo de Medidas Antidiscriminatorias de Rotterdam), a través de la Federación Nacional de Oficinas y Líneas de Ayuda contra la Discriminación.

132. La campaña inicial se orientó a combatir la discriminación basada en todos los motivos mencionados en el artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), y en otros ámbitos, como el empleo. Recibió el 80% de su financiamiento del Programa de Acción de la Comunidad para luchar contra la discriminación (artículo 13 mencionado), y el 20% restante conjuntamente de cuatro ministerios: del Interior y de Relaciones del Reino; Salud, Bienestar y Deportes; Justicia (Inmigración e Integración), y Asuntos Sociales y Empleo.

Campaña de concienciación *Discriminatie? Niet met mij!*

133. El 1 de diciembre de 2004 la campaña *Discriminatie? Niet met mij* (¿Discriminación? ¡No contra mí!) sucedió a la campaña “Llame ahora mismo”, con igual financiamiento que su predecesora. La nueva campaña, cuya instrumentación está en manos de organizaciones tales como la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial, está dirigida principalmente a las personas que corren riesgo de sufrir discriminación y un trato injusto. Se les ofrece información sobre la manera de reducir al mínimo el impacto de la discriminación en su vida cotidiana y de hacer frente a la discriminación, sea deliberada o involuntaria. La campaña se orienta también hacia el contexto institucional en que puede darse un comportamiento discriminatorio. Se ha publicado un folleto con asesoramiento práctico sobre la forma de hacer frente a la discriminación. El primer ejemplar se presentó al Secretario de Estado de Asuntos Sociales y Empleo el 31 de enero de 2006. También se publicó un documento en el que se asesora a las organizaciones sobre los medios de encarar la discriminación. A solicitud del Parlamento, en 2008 se iniciará una campaña de publicidad para que coincida con la sanción de leyes sobre discriminación, con el objeto de informar al público sobre la manera de denunciar casos de discriminación y sobre el respaldo que pueden obtener las víctimas.

Igualdad de trato en el trabajo

134. En 2005 el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo publicó los resultados de un estudio sobre igualdad de trato en el trabajo *(Gelijke behandeling in bedrijf)*, que le había encomendado IVA Beleidsonderzoek en Advies. El estudio se centró en seis temas diferentes, pero

interrelacionados: contratación y selección, exámenes médicos pre-ocupacionales, política de medidas afirmativas e igualdad de trato sobre la base de la edad, la discapacidad o las enfermedades crónicas, y la orientación sexual. Entre las razones por las cuales se encargó la realización del estudio figuraban la entrada en vigencia de nuevas disposiciones legales sobre igualdad de trato (referentes a la discriminación basada en la discapacidad, las enfermedades crónicas y la edad), signos de alarma sobre el empeoramiento de la situación de gays y lesbianas en el lugar de trabajo, la nueva reglamentación de los exámenes médicos pre-ocupacionales, la demanda de aplicación de las recomendaciones de la Fundación sobre el Ámbito Laboral para garantizar escrupulosos procedimientos de contratación y selección, y el propósito de hacer conocer mejor la labor de la oficina de quejas de la Asociación Neerlandesa de Administración de Personal y Desarrollo de Entidades (NVP). En el Anexo IV aparecen los resultados del estudio y un resumen en inglés de su texto.

Medidas destinadas a mejorar las percepciones, combatir la discriminación y fomentar el empleo

135. Como parte de la Iniciativa de Cohesión Social, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha acordado con los interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de minorías étnicas la realización de varias actividades, todas las cuales se encuentran en marcha y son objeto de seguimiento periódico. Si se comprueba la eficacia de los métodos ideados, el Ministerio tratará de determinar oportunamente cuándo pueden incorporarse a la política oficial en la materia.

136. Durante la Cumbre del Trabajo que tuvo lugar el 1º de diciembre de 2005, el Gobierno y los interlocutores sociales celebraron acuerdos sobre el tema del empleo de las minorías étnicas. Convinieron, entre otras cosas, en que la Fundación sobre el Ámbito Laboral elaboraría recomendaciones para compañías y para las partes que negocian acuerdos colectivos sobre políticas institucionales para minorías y la manera de combatir la discriminación (contratación y selección, desigualdad de trato, política sobre diversidad, funciones de los órganos de participación de los empleados).

137. En parte como resultado de la Cumbre del Trabajo, los interlocutores sociales que realizan consultas dentro de la Fundación sobre el Ámbito Laboral formularon recomendaciones encaminadas a aumentar el empleo entre las minorías étnicas y promover el entendimiento y el respeto mutuos en los lugares de trabajo. Las recomendaciones versaron sobre los siguientes temas:

- Aumento de la cohesión social en los lugares de trabajo;
- Política de personal multicultural;
- Contratación y selección y desigualdad de trato, y
- Cursos en que se combinan el trabajo y el aprendizaje.

138. La Fundación sobre el Ámbito Laboral actualizó asimismo la declaración sobre igualdad de trato en el mercado laboral. Tanto las recomendaciones como la declaración figuran en un

documento sobre la colaboración en los lugares de trabajo titulado *Samen werken op de vloer* (20 de enero de 2006, publicación número 2/06). También se acordó con las asociaciones de empleadores y empleados que estas promoverían el establecimiento, por parte del Gobierno, de un mecanismo nacional de seguimiento de la discriminación en el mercado laboral, tarea que ya se ha iniciado.

Seguimiento nacional de la discriminación en el mercado laboral

139. El primer mecanismo nacional de seguimiento de la discriminación en el mercado laboral se introdujo el 15 de diciembre de 2006, y sus resultados se presentarán en octubre de 2007. A fines de 2008 se establecerá el segundo mecanismo de seguimiento, cuyos resultados se prevé dar a conocer en octubre de 2009.

140. La finalidad de ese seguimiento consiste en identificar las características y magnitud de la discriminación en el mercado laboral basada en la raza, la religión y la nacionalidad, y detectar las tendencias que surjan a lo largo del tiempo. Los objetivos básicos consisten en prevenir y combatir eficazmente la discriminación y promover la igualdad de oportunidades para todos en ese ámbito. El sistema ayudará a conocer mejor la magnitud real de la discriminación en el mercado de trabajo neerlandés. Se pretende aplicar cada dos años este tipo de mecanismos a todos los aspectos del mercado laboral (contratación, selección, traslado, separación del cargo, etc.). La primera parte de la tarea consiste en el registro/seguimiento de las denuncias, informes y decisiones sobre discriminación que lleguen a conocimiento de las oficinas de lucha contra la discriminación, la Comisión de Igualdad de Trato, los interlocutores sociales, el Ombudsman Nacional, la policía y los tribunales de justicia. Cuando es posible, se documenta la historia completa de la denuncia. La segunda parte de la tarea se centra en la discriminación directa, estadística e indirecta. Se examina la medida en que existe discriminación en cada uno de los diversos ámbitos del mercado laboral y se clasifican los datos por tipo de discriminación.

Cuadro:

	2001	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
Tasa de empleo:					
Total (15 a 64 años)	65,0	64,8	64,2	63,3	63,2
Minorías étnicas	49,7	49,1	47,4	46,5	46,9

Fuente: CBS

Cuadro:

	2001	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
Tasa de desempleo:					
Total (15 a 64 años)	3,5	4,1	5,4	6,5	6,5
Minorías étnicas	8,9	10,4	14,6	16,1	16,4

Fuente: CBS

Nota: Las cifras se basan en la definición de fuerza de trabajo que se utiliza en los Países Bajos: conjunto de personas que trabajan o buscan activamente empleo no menos de 12 horas por semana. El grupo "minorías étnicas" fijado como objetivo se define como "personas descendientes de inmigrantes no occidentales", es decir, personas alguno de cuyos padres haya nacido en Turquía, África, América Latina o Asia, con exclusión de Indonesia y Japón.

Seguro público de salud

141. Hasta el 1º de enero de 2006 los Países Bajos tenían un sistema de seguro público de salud para los empleados que ganaran menos de 33.000 euros al año. También estaban amparadas por este sistema determinadas categorías de aspirantes a beneficios. Tenían asimismo derecho a la cobertura, dadas ciertas condiciones, la pareja y los hijos de una persona asegurada por el sistema público de salud. Todas las personas no habilitadas para obtener el seguro público de salud debían contar con un seguro de salud privado.

142. La Ley de seguro de salud entró en vigor el 1º de enero de 2006 e introdujo un plan universal legal de seguros. En virtud de ella, toda persona que viva o trabaje en los Países Bajos tiene la obligación de obtener un seguro de salud. La misma obligación tienen las personas aseguradas al amparo de la Ley de gastos médicos excepcionales, es decir, quienes sean residentes legales en los Países Bajos o vivan en el exterior y trabajen en los Países Bajos y paguen el impuesto sobre la renta neerlandés. Esta regla básica tiene unas pocas excepciones.

143. El seguro de salud es un contrato regido por el derecho privado, celebrado entre una compañía de seguros de salud y una persona física, pero el Gobierno de los Países Bajos ha estatuido ciertas normas reglamentarias para garantizar el carácter social del seguro. Conforme al nuevo plan, las compañías de seguros de salud no pueden rehusarse a asegurar a ninguna persona y, al determinar las primas, no pueden discriminar a nadie basándose en sus características personales. Además deben ofrecer el paquete estándar de seguro de salud, que incluye los cuidados curativos necesarios desde el punto de vista médico. La Ley de gastos médicos excepcionales cubre los costos de las enfermedades y dolencias graves y prolongadas.

144. Sea que una persona esté asegurada en el marco de la Ley de gastos médicos excepcionales o de la Ley de seguro de atención de salud, no se efectúa distinción alguna basada en la raza, el color de la piel, el origen, la nacionalidad o el grupo étnico al que pertenezca.

145. La introducción de la Ley de seguro de atención de salud no alteró la situación de los inmigrantes ilegales con respecto a los cuidados médicos.

146. Durante el período del informe, la principal función del Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes en materia de “integración multicultural en la atención sanitaria” consistió en establecer el marco necesario para que las partes interesadas puedan cumplir sus cometidos. Estas partes han emprendido ya numerosas iniciativas y proyectos, lo que demuestra que se están considerando seriamente los problemas de las minorías étnicas. En 2003 la Organización de los Países Bajos para Investigación y Desarrollo de la Salud (ZonMw) publicó un informe titulado “La atención de las diferencias” (*Zorg voor verschil*), donde se describen 163 diferentes proyectos en esa esfera.

147. Para respaldar las numerosas actividades emprendidas, el Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes está:

a) Otorgando incentivos en forma de ayudas, y

b) Procurando asesoramiento sobre la estructura y el contenido de un mecanismo de seguimiento.

Re. a

El Ministro de Salud, Bienestar y Deportes ha encargado a ZonMw la elaboración de un programa práctico encaminado a implementar los conocimientos y la experiencia técnica disponibles en la esfera de la integración multicultural de la atención de la salud en los Países Bajos, que gira tanto en torno a los dispensadores de cuidados como a los pacientes, y ha asignado un presupuesto al efecto para el período 2005-2007. Los proyectos subvencionados se completarán a más tardar a fin 2007, tras lo cual el Ministro deliberará sobre las conclusiones del informe final.

Re. b

El Ministro de Salud, Bienestar y Deportes solicitó también el asesoramiento del Instituto Nacional de Salud Pública y Medio Ambiente (RIVM) con respecto a la estructura y el contenido de un mecanismo de seguimiento. El RIVM recomendó al Ministro vincular un mecanismo de seguimiento de “minorías étnicas y salud” con el mecanismo de “disparidades de salud” existente, para poder incluir aspectos específicos relacionados con la salud de los descendientes de inmigrantes. El mecanismo está vinculado también con mecanismos de vigilancia de “la salud de los jóvenes” y “la salud pública”, a los que todas las municipalidades neerlandesas proporcionan datos. Este procedimiento hará posible un seguimiento completo del estado de salud de las minorías étnicas en los Países Bajos.

148. A solicitud del Ministro, el RIVM compiló también dos estudios fácticos que contienen detalles sobre las publicaciones disponibles e información actualizada sobre las minorías étnicas en cuanto a 1) su uso de los servicios de atención de salud y 2) su estado de salud. Esos documentos demuestran que la nueva información referente al uso de servicios de atención de salud por parte de las minorías étnicas en los Países Bajos refuerza la impresión de que esas personas tienden a utilizar esos servicios en menor medida que las de origen étnico neerlandés, aunque el cuadro ciertamente es heterogéneo. Otra cuestión que vale la pena destacar es que, en comparación con la población de origen étnico neerlandés, las minorías étnicas utilizan menos medicamentos, en tanto que estudios anteriores en muchos casos llevaban a pensar que usaban más. Afortunadamente, los estudios en cuestión también indican que en los Países Bajos las minorías étnicas tienen acceso expedito a médicos generales y especialistas.

Enseñanza en la primera infancia

149. Los primeros años de vida constituyen una etapa esencial en el desarrollo de un niño. Un buen punto de partida es fundamental para que el niño pueda desarrollar plenamente su potencial, completar con éxito su instrucción escolar y, ya adulto, cumplir un papel útil en la sociedad. Las políticas destinadas a identificar y enfrentar desventajas reales o potenciales experimentadas por los niños en sus primeros años tienen un alto grado de prioridad, y últimamente el Gobierno asignó a esa esfera recursos presupuestarios considerables, que en 2006 ascendieron a 170 millones de euros. La meta consiste en que, a más tardar en 2010, alrededor del 70% de los niños en situación desventajosa puedan obtener el beneficio de la educación en la primera infancia. El objetivo final es llegar a la totalidad del grupo fijado como objetivo y

ofrecerle las mejores oportunidades de desarrollo posibles, para reducir sustancialmente sus insuficiencias en materia de idioma y desarrollo cuando comiencen la escuela. Dicho grupo está constituido por unos 200.000 niños de dos a cinco años de edad en situación de riesgo, algunos de ellos pertenecientes a grupos de minorías étnicas y otros de origen étnico neerlandés cuyos padres tienen una educación insuficiente. Se realizará un análisis sobre las medidas que pueden adoptarse para beneficiar a todos los niños del grupo fijado como objetivo, detectar a una edad muy temprana los déficit de desarrollo reales o potenciales y luego alentar a los padres para que permitan a sus hijos aprovechar algún tipo de régimen preescolar, tales como grupos de juegos o servicios de cuidado infantil. La finalidad consiste en ofrecer una amplia variedad de opciones estableciendo, como mínimo indispensable, enlaces con clínicas de salud, grupos de juegos y colegios primarios.

Acceso a lugares públicos y/o servicios públicos

150. Durante el período del informe, el ex Ministro de Inmigración e Integración formuló una política de lucha contra la discriminación en el sector de los establecimientos de entretenimiento nocturno, es decir, clubes y bares. Esta política – centrada en la lucha contra la discriminación sufrida por los jóvenes – fue favorablemente acogida por el Parlamento, autoridades locales, jóvenes y propietarios de establecimientos de vida nocturna. Desde entonces, algunos proyectos han recibido partidas para contrarrestar las políticas de admisión discriminatorias de clubes y bares. Uno de ellos es el que culminó en la creación, en 2003/2004, del Panel de Políticas de Acceso de Rotterdam, que está formado por representantes de la oficina local de lucha contra la discriminación, la Municipalidad de Rotterdam, la Policía y propietarios de clubes locales, y constituye un foro para que los jóvenes den a conocer sus quejas acerca de las políticas de acceso de los clubes. Varias otras municipalidades han seguido el ejemplo de Rotterdam estableciendo sus propios paneles de políticas de acceso. En 2005 se organizó una conferencia para propietarios de lugares de esparcimiento, con fines de intercambio de información y prácticas óptimas. Gracias a la política, los propietarios de bares y clubes han tomado mayor conciencia sobre el papel que cumplen en la lucha contra el racismo. El sector ha introducido un código de conducta y participa activamente en los paneles.

D. Artículo 6

Datos estadísticos sobre denuncias, imputaciones penales y decisiones judiciales relativas a actos de racismo

151. En marzo de 2007 el Centro Nacional Especializado en la Discriminación llegó a las siguientes conclusiones, basándose en datos extraídos del sistema de registro de actos de discriminación

Servicio de la Fiscalía

152. En 2002 se notificaron al Servicio de la Fiscalía 242 delitos de discriminación (delitos tipificados en los artículos 137 c) a g) y 429 *quater* del Código Penal). Las cifras correspondientes a 2003, 2004, 2005 y 2006 fueron 204, 214, 214 y 246, respectivamente. En 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006, la Fiscalía se pronunció sobre acusar o no acusar en 281, 236, 223, 250 y 308 de esos casos, respectivamente. La gran mayoría de los casos (79% en 2002, 75%

en 2003, 77% en 2004, 69% en 2005 y 76% en 2006) se refería a injurias deliberadas contra un grupo de personas (artículo 137 c)). De los casos examinados, el 55%, el 57%, el 65%, el 63% y el 66%, respectivamente, fueron objeto de órdenes de comparecencia y acusaciones, en tanto que el 17%, el 24%, el 17%, el 15% y el 21%, respectivamente, fueron objeto de arreglos extrajudiciales.

153. En 2002 se notificaron al Servicio de la Fiscalía cuatro casos de infracción al artículo 429 *quater* del Código Penal (discriminación en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial por motivos de raza, religión o convicciones, sexo u orientación sexual). Las cifras correspondientes a los años 2003, 2004, 2005 y 2006 fueron 1, 0, 8 y 5 respectivamente. En 2002 se notificaron al Servicio de la Fiscalía 20 casos de violación del artículo 137 g) (discriminación deliberada en el ejercicio de un cargo, profesión o actividad comercial por motivos de raza). Las cifras correspondientes a los años 2003, 2004, 2005 y 2006 fueron 17, 5, 9 y 10, respectivamente. En los años 2005 y 2005 se notificaron dos casos de cooperación en actos discriminatorios, en tanto que en los años 2003 y 2006 solo se notificó un caso. En 2004 no se habían notificado casos de infracción del artículo 137 f). Entre 2002 y 2006 el número de casos de difusión de expresiones discriminatorias (art. 137 e)) notificados en cada año fue de 3, 13, 15, 10 y 25, respectivamente. Finalmente en 2002 se notificaron 22 casos de infracción al artículo 137 d) (incitación a la discriminación), en tanto que las cifras correspondientes a los años siguientes, hasta 2006, fueron 18, 29, 46 y 18, respectivamente.

Cuadro 1

Denuncias, por artículo	**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**		**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**
137c	191	154	165	166	187		79%	75%	77%	69%	76%
137d	22	18	29	46	18		9%	9%	14%	19%	7%
137e	3	13	15	10	25		1%	6%	7%	4%	10%
137f	2	1	0	2	1		1%	1%	0%	1%	0%
137g	20	17	5	9	10		8%	8%	2%	4%	4%
429 *quater*	4	1	0	8	5		2%	1%	0%	3%	2%
Total	**242**	**204**	**214**	**241**	**246**		100%	100%	100%	100%	100%

Especificados por motivo de discriminación:

Cuadro 2

Motivos	**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**		**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**
Raza	94	95	92	128	179		39%	47%	43%	46%	55%
Antisemitismo	60	50	58	65	108		25%	25%	27%	23%	33%
Religión/convicciones	3	8	9	18	18		1%	4%	4%	6%	6%
Orientación sexual	6	3	5	7	7		2%	1%	2%	3%	2%
Sexo	0	0	1	1	0		0%	0%	0%	0%	0%
Discapacidad*					1						0%

Más de un motivo**	54	24	35				22%	12%	16%		
Otros motivos	10	5	10	58	0		4%	2%	5%	21%	0%
Motivos desconocidos	15	19	4	3	10		6%	9%	2%	1%	3%
Total	**242**	**204**	**214**	**280**	**323**		100%	100%	100%	100%	100%

* Incorporada como motivo en la legislación en 2006

** Las denuncias compiladas hasta 2004 demostraron que, en muchos casos, la discriminación se había producido por varios motivos aunados. Por ejemplo, es posible que una persona insulte a un grupo de individuos en virtud de su raza y de su orientación sexual. A partir de 2005 cada motivo independiente se ha tenido en cuenta en los casos referentes a varios motivos (hasta un máximo de tres motivos por delito), lo que permite efectuar una distribución más precisa entre los diversos motivos. En consecuencia, desde 2005 el número total de motivos ha sido mayor que el número total de delitos. Por lo tanto, solo puede realizarse una comparación con años anteriores basada en porcentajes. En 2006, por ejemplo, se comprobaron 323 motivos en 246 casos.

Cuadro 3

Tramitación de casos por el Servicio de la Fiscalía, por artículos	**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**		**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**
137c	223	188	182	177	227		79%	80%	82%	71%	74%
137d	28	13	23	49	32		10%	6%	10%	20%	10%
137e	3	15	12	12	23		1%	6%	5%	5%	7%
137f	10	0	0	2	1		4%	0%	0%	1%	0%
137g	13	20	5	3	19		5%	8%	2%	1%	6%
429 *quater*	4	0	1	7	6		1%	0%	0%	3%	2%
Total	**281**	**236**	**223**	**250**	**308**		100%	100%	100%	100%	100%

Casos tramitados por los tribunales

154. Los tribunales tramitaron 118 casos de discriminación en 2002, 128 en 2003, 125 en 2004, 148 en 2005 y 186 en 2006. Al respecto cabe recordar que a los acusados se les pudo haber imputado otro delito, además del de discriminación, como se observa en los ejemplos siguientes.

a) De los 118 casos tramitados en 2002, los acusados fueron declarados culpables en 96 casos y absueltos en 15; en 1 caso la acusación formulada por el Servicio de la Fiscalía se declaró improcedente, y en otro la orden de comparecencia y la acusación fueron declaradas nulas.

b) En 2003, los acusados fueron declarados culpables en 111 casos y absueltos en 12; en 1 caso la acusación formulada por el Servicio de la Fiscalía se declaró improcedente.

c) En 2004, los acusados fueron declarados culpables en 112 casos y absueltos en 8.

d) En 2005, los acusados fueron declarados culpables en 132 casos y absueltos en 10.

e) En 2006, los acusados fueron declarados culpables en 157 casos y absueltos en 17; en 3 casos la orden de comparecencia y la acusación fueron declaradas nulas.

Cuadro 4

Tramitación de casos por los tribunales	**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**	**Año 2002**	**Año 2003**	**Año 2004**	**Año 2005**	**Año 2006**
Condena	94	110	111	131	153	79%	86%	89%	89%	82%
Sentencia absolutoria	15	12	8	10	17	13%	9%	6%	7%	9%
Nulidad de la orden de comparecencia	1	0	0	0	3	2%	0%	0%	0%	2%
Improcedencia de la acusación formulada por la Fiscalía	1	1	0	0	0	1%	1%	0%	0%	0%
Absolución por razones de derecho	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
Sentencia condenatoria sin imposición de pena	2	1	1	1	4	1%	1%	1%	1%	2%
Se ignora	5	4	5	6	9	4%	3%	4%	4%	5%
Total	**118**	**128**	**125**	**148**	**186**	100%	100%	100%	100%	100%

155. Los Países Bajos aplican una activa política de investigación de casos de discriminación (véanse las Instrucciones relativas a la discriminación emitidas por la Junta de Fiscales Generales en 2003). Ello implica la realización de una investigación penal cuando se denuncian incidentes, pero también cuando un fiscal toma conocimiento de una infracción de los artículos 137c a 137g o del artículo 429 *quater* del Código Penal por alguna otra vía; por ejemplo, a través de estadísticas locales sobre delitos proporcionadas por la Policía, el Servicio de la Fiscalía o la oficina local de lucha contra la discriminación. En esos casos el fiscal, basándose en el interés público y en las circunstancias del caso, se pronuncia acerca de si es o no procedente realizar una investigación criminal.

156. En los últimos años el Ministerio de Justicia, el Servicio de la Fiscalía y la Policía han intensificado el uso del sistema de justicia penal para hacer frente a la discriminación, lo que ha dado lugar a las siguientes medidas de políticas:

1. Publicación, en noviembre de 2005, de una carta de políticas sobre lucha contra la discriminación y aplicación de leyes, que incluye los resultados del estudio realizado por el Servicio de la Fiscalía sobre los casos de revocación de imputaciones penales y la introducción de una prohibición legal sobre formas estructurales de discriminación. Se han aumentado las penas por formas estructurales de discriminación. Se han duplicado, llevándose a dos años de prisión, las penas por insultos sistemáticos y deliberados contra personas por razones de raza, religión, convicciones u orientación sexual, y por incitación sistemática a la discriminación.

2. Servicio de la Fiscalía: Perspectivas hasta 2010

   En su plan plurianual Perspectivas hasta 2010, el Servicio de la Fiscalía ha incluido el tema de la discriminación entre los seis nuevos asuntos prioritarios que se propone abordar en forma sistemática. La lucha contra la discriminación girará en torno a la creación de respaldo en esa esfera en cada una de las 11 fiscalías regionales del

Servicio. El fiscal encargado de casos de discriminación en la fiscalía regional realizará actividades correspondientes a esa oficina y a cualquiera de las fiscalías locales pertenecientes a la región. Se prevé que, concentrando la lucha contra la discriminación en las fiscalías regionales, aumentarán la calidad y eficiencia y mejorará y se garantizará la continuidad. Se realizará una considerable inversión en capacitación de fiscales especializados en discriminación, en gran medida a través de cursos adaptados específicamente a las circunstancias y la publicación de un manual sobre discriminación. El manual, redactado por el Servicio de la Fiscalía para enriquecer los conocimientos técnicos de los fiscales y su personal en la esfera de la discriminación, se publicó el 1º de noviembre de 2006.

3. Marco Nacional para la Policía de los Países Bajos

El 9 de octubre de 2006 el Ministro de Justicia, el Ministro del Interior y de Relaciones del Reino y el presidente de la Junta de Administradores Regionales de la Fuerza Policial suscribieron el Marco Nacional de 2007 para la Policía de los Países Bajos, que incluye compromisos de esa fuerza en materia de lucha contra la discriminación. Más específicamente, las fuerzas regionales se comprometieron a proporcionar regularmente, al Servicio de la Fiscalía, autoridades locales y otros interlocutores pertinentes, información sobre modalidades de delitos relacionados con la discriminación. Además llevarán a la práctica las nueve condiciones previas para la lucha contra la discriminación que la Junta de Comisionados Jefes establecieron en enero de 2004. No se trata de un cometido exclusivo de la Policía, sino que los Ministros instarán también a las autoridades locales, el Servicio de la Fiscalía y otros interlocutores pertinentes a trabajar juntos en estrecha relación.

4. El Centro de Investigación y Documentación (WODC) investiga las sentencias recaídas en casos de discriminación

El Ministro de Justicia ha encargado al Centro de Investigación y Documentación la realización de un estudio para determinar en qué medida la legislación penal permite hacer frente a la discriminación ocasional. La pregunta que se formula es la siguiente: dada la necesidad de combatir y prevenir eficazmente ese tipo de discriminación, ¿en qué medida son adecuadas las disposiciones vigentes sobre determinación de la pena, y su aplicación por los tribunales, en casos de discriminación ocasional, específica y delictiva? Según se prevé, el informe estará listo en el verano de 2007.

157. Además el Servicio de la Fiscalía ha adoptado o participado en la adopción de las siguientes medidas.

Estudio sobre decisiones en materia de procesamiento

158. En agosto de 2005 el Servicio de la Fiscalía realizó un estudio sobre las razones por las que se decide no promover el procesamiento penal en casos de discriminación y racismo, sea por falta de pruebas, sea por consideraciones de políticas. Un estudio de los expedientes reveló que,

en la mayoría de los casos, el Servicio de la Fiscalía actúa con la debida prudencia y aplica los criterios apropiados para decidir si corresponde o no promover el procesamiento.

159. El estudio contiene las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Es necesario aplicar en forma correcta y crítica las Instrucciones sobre decisiones en materia de procesamiento;

- Sería conveniente revisar el texto de las Instrucciones sobre decisiones en materia de procesamiento;

- El Servicio de la Fiscalía debería intensificar las medidas de apoyo a las víctimas en el contexto de casos de discriminación;

- El Servicio de la Fiscalía debería promover un seguimiento más riguroso del cumplimiento del plazo preceptivo para tramitar los casos de discriminación dentro del Servicio.

160. La Junta de Fiscales Generales dio a conocer el estudio a los fiscales jefes y a los fiscales responsables de los casos de discriminación, a quienes solicitó que tuvieran presentes las conclusiones y recomendaciones.

Resultados de la evaluación de las Instrucciones relativas a la discriminación

161. Al final de 2006 el Servicio de la Fiscalía evaluó, en relación con la adopción de nuevas Instrucciones relativas a la discriminación, las Instrucciones que estarían vigentes hasta el 31 de marzo de 2007. Esta evaluación se realizó en consulta con la Policía, la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial y las oficinas de lucha contra la discriminación. Las Instrucciones relativas a la discriminación se relacionan con:

- La coordinación entre el Servicio de la Fiscalía, las autoridades, la Policía y las oficinas de lucha contra la discriminación;

- El procedimiento de denuncia de incidentes y formulación de quejas referentes a discriminación;

- El procesamiento por violación de las normas sobre discriminación;

- El enfoque adoptado con respecto a las personas que notifican casos de discriminación o a las víctimas (es decir, la persona perjudicada, tal como se define en el artículo 51 del Código de Procedimiento Penal);

- La información, sobre la tramitación de casos, a la Policía y las oficinas de lucha contra la discriminación.

Conferencia sobre un enfoque conjunto en materia de discriminación

162. El Gobierno asigna vital importancia a una eficaz cooperación entre los interlocutores del sistema a los efectos de la adopción de un enfoque conjunto para hacer frente a la

discriminación. En el Marco Nacional de 2007 para la Policía de los Países Bajos se enuncia también el acuerdo sobre cooperación. Además, en colaboración con el Servicio de la Fiscalía y la Policía, en junio de 2007 los Ministerios de Justicia y del Interior organizaron una Conferencia sobre el enfoque conjunto en materia de discriminación.

E. Artículo 7

Los deportes y las minorías

163. El documento de políticas titulado “Tiempo para el deporte” se publicó en septiembre de 2005, y fue seguido en junio de 2006 por el programa de ejecución “Juntos para el deporte". La política nacional de deportes, vigente hasta 2010, está estructurada en torno a tres temas: “Ejercítate”, “Participa” y “Rinde”.

164. El tema "Ejercítate” se centra principalmente en el deporte y el ejercicio físico desde el punto de vista de la salud, para prevenir la obesidad y afecciones crónicas tales como la diabetes y la enfermedad cardiovascular; se dirige en particular a las personas inactivas, categoría sumamente heterogénea de la que forman parte los ancianos, personas con discapacidades físicas o mentales o afecciones crónicas, pero también personas con diferentes tradiciones culturales y costumbres. Una manera de dedicar especial atención a esos grupos fijados como objetivo consiste en la aplicación de estrategias comunitarias en pequeña escala.

Abou RakRak en Delfshaven

Ocho mujeres marroquíes – inmigrantes de primera generación, la mayor parte de las cuales no hablaban en absoluto el holandés – estaban tomando clases de idioma en un centro comunitario. A cierta altura comenzaron a hacer deportes una hora por semana. Inicialmente conservaban su atuendo normal (vestidos largos y pañuelos para la cabeza), pero más adelante se pusieron prendas deportivas. Se divertían mucho haciendo ejercicio. El grupo está formado ahora por 40 personas, y cada semana se agregan otras cinco. La iniciativa forma parte de una organización de autoayuda denominada Fundación Abou RakRak. Según la directora del proyecto, Ineke Geerdink, “es una buena idea comenzar a participar en actividades que ya se estén realizando, lo que permite conectarse con mujeres que normalmente no llegan a conocerse”.

Fuente: *Communities in Beweging*. Arnhem, NISB, 2004.

165. En el tema “Participa” se hace hincapié en el valor del deporte como el “lugar de encuentro” ideal para todos, y a través del deporte se procura alcanzar objetivos en los ámbitos de la educación, la crianza de los hijos, la cohesión social y la integración. Como se ha observado disparidad entre neerlandeses descendientes de inmigrantes y personas de origen étnico neerlandés en cuanto a su participación en el deporte, el Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes y el Ministerio de Justicia han establecido un programa de gran envergadura para incrementar (del 70% al 85%) la participación de jóvenes inmigrantes en actividades deportivas y la presencia activa de los padres. El deporte es un instrumento excelente para lograr objetivos de integración y crianza de los hijos. Once municipalidades y nueve federaciones de deportes seleccionarán a 500 clubes deportivos para llevar a cabo el programa; 50 entidades se ocuparán de la atención de jóvenes y los procesos de reintegración.