



REPRESENTACIÓN PERMANENTE DE ESPAÑA  
ANTE LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS Y  
OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES  
GINEBRA

MA/MSS/N°299/2011

OHCHR REGISTRY

01 SEP 2011

Recipients : ADU  
.....  
.....  
.....

*La Misión Permanente de España ante la Oficina de las Naciones Unidas y los Organismos Internacionales con sede en Ginebra saluda atentamente a la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos y, en respuesta a su Nota Verbal referencia YU/MN/TT de 24 de junio de 2011, solicitando información sobre la legislación y buenas prácticas relativas a la protección de la infancia contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras intolerancias, así como información relativa a la no discriminación en el área del empleo, tiene el honor de adjuntar el informe elaborado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

*La Misión Permanente de España aprovecha esta ocasión para renovar a la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos el testimonio de su más alta consideración.* *Mso*

Ginebra, 30 de agosto de 2011



*Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas  
para los Derechos Humanos  
Palais Wilson  
Ginebra*



para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico de las personas, entre otros.

Con la información y las propuestas obtenidas a través de los seminarios y jornadas, se elaboró el borrador del nuevo Plan, el cual ha sido como decíamos puesto a consulta pública en el mes de agosto. Es accesible a través de Internet, a fin de que la ciudadanía pueda realizar las aportaciones que considere oportunas, a través del formulario de participación puesto a disposición en esa misma dirección:

[http://extranieros.mtin.es/es/IntegracionRetorno/Plan\\_estrategico2011/](http://extranieros.mtin.es/es/IntegracionRetorno/Plan_estrategico2011/)

Las principales novedades del borrador son su división en dos tipos de áreas, las áreas Troncales: Acogida; Empleo y promoción económica; Educación; Salud; Servicios sociales e inclusión; Movilidad y desarrollo. Y las áreas Transversales: Convivencia, Igualdad de trato y lucha contra la discriminación; Infancia, juventud y familia; Género; Participación y educación cívica.

En el área de Igualdad de trato y lucha contra la discriminación, el Objetivo primero es "la aprobación y puesta en marcha de una Estrategia Nacional e Integral de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia" que mantenga la coherencia con el marco jurídico, las obligaciones, recomendaciones y tratados internacionales al respecto. Este es uno de los compromisos de Durban, adquirido por el gobierno español y que se encuentra en proceso de elaboración y aprobación.

Cabe señalar a este respecto que durante la vigencia del anterior Plan 2007-2011, y tal y como señalan los datos de la evaluación realizada, se han realizado múltiples actuaciones, tales como diversos proyectos y estudios, encaminados a la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de trato, que se enmarcarían dentro de la futura Estrategia. El total de fondos destinados a acciones realizadas a través de este Plan (2007-2011) ha sido de: 2.005.017.091€, por áreas: Acogida 463.885.622; Educación 836.551.635; Empleo 207.095.600; Vivienda 32.269.228; Salud 71.772.202; Servicios sociales 80.483.650; Infancia y juventud 101.036.136; Igualdad de trato 36.205.050; Mujer 33.733.220; Participación 30.717.757; Sensibilización 54.497.166; Co-desarrollo 56.769.824.

Respecto de la Estrategia Nacional e Integral de Lucha contra el racismo y la xenofobia, la propuesta que se recoge en el nuevo plan tiene distintas áreas de actuación:

1. Dotación de análisis estratégico y gestión del conocimiento.
  - 1.1. Mejora de los sistemas de recogida de información estadística institucional: Incidentes racistas, tipología de delitos, apreciación de la agravante de discriminación del art. 22.4 del Código Penal, nº de denuncias y sentencias.
  - 1.2. Fomento de encuestas y líneas de estudio para el conocimiento de la situación del racismo, xenofobia y otras formas de discriminación en los ámbitos que se consideren más relevantes.
  - 1.3. Coordinación con los Organismos Nacionales e Internacionales en la materia, así como análisis y estudio de las recomendaciones e informes emitidos por los mismos.
2. Identificación de elementos de los procesos de discriminación.
  - 2.1. Apoyo al estudio, análisis e identificación de los factores y actores que intervienen en los procesos de discriminación.







MINISTERIO DE  
TRABAJO E  
INMIGRACIÓN

n'jon

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE  
INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

OBSERVATORIO ESPAÑOL DEL  
RACISMO Y LA XENOFOBIA

El borrador del nuevo Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2011/2014, cuyo diseño ha sido liderado por la Dirección General de la integración de los Inmigrantes de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, está puesto a disposición de todos los ciudadanos en la web de) Ministerio de Trabajo e Inmigración [www.mtin.es](http://www.mtin.es), abriendo la posibilidad de que la ciudadanía realice sus aportaciones y/o sugerencias.

El borrador del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración incide directamente en el cumplimiento de los objetivos de Durban, en tanto en cuanto tiene como finalidad última la consecución de la cohesión social, a través de la promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas, entre otros, por su origen racial o étnico, nacionalidad, etc.

La elaboración del Plan se ha realizado a través de jornadas y seminarios, a fin de continuar manteniendo el diálogo y la participación con los diferentes actores institucionales y sociales implicados en la integración, al igual que en el anterior plan (2007-2011).

Se celebraron cuatro jornadas de reflexión, con distintos tipos de perfiles en los actores implicados, así hubo una jornada con participación de académicos y expertos de Universidades e Instituciones académicas; otras dos con representantes de Comunidades Autónomas y Entidades Locales y una última con los principales representantes de entidades sociales y ONGs,

Tras estas jornadas y sus conclusiones, se celebraron cinco seminarios temáticos, sobre la nueva realidad social, a través de la generación de un espacio de encuentro de los principales actores en los procesos de integración social. Así se realizaron los siguientes seminarios temáticos: "La educación a la luz del nuevo PECE", "Convivencia e inclusión social"; "La Promoción económica y el mercado laboral", "Participación ciudadana" y finalmente "Racismo, xenofobia y discriminación", con la participación en este último de el Director del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, el Presidente del Consejo

CORREO ELECTRÓNICO

[oberaxe@mtin.es](mailto:oberaxe@mtin.es)

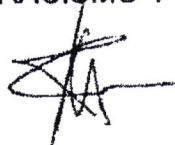
JOSE ABASCAL. 39 28071  
MADRID TEL91 363 14 25 FAX  
91 34370 57

se comunicará y difundirá la experiencia, sensibilizando el tejido empresarial español y a otras entidades, de la necesidad de una buena integración de la población inmigrante en el espacio laboral.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo,

Atentamente,

EL DIRECTOR DEL OBSERVATORIO  
ESPAÑOL DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA



Fdo.: Nicolás Marugán Zalba



2.2. Introducción de indicadores y procedimientos que permitan el conocimiento de las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación en la elaboración de los estudios, memorias o estadísticas de las Administraciones Públicas.

### 3. Adecuación y revisión de normativas.

3.1. Creación de comisiones de estudio para la adecuación y trasposición a la normativa Internacional y de la Unión Europea en materia de lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia.

3.2. Apoyo al estudio análisis e identificación de los factores discriminatorios de la normativa a nivel estatal, autonómico y local.

4. Coordinación entre los actores institucionales y sociales de los ámbitos prioritarios {Véase Educación y Empleo en sus Áreas específicas) de la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación (para identificar problemáticas y recursos existentes, así como para programar futuras líneas de actuación).

4.1. Garantizar el acceso y la permanencia en el sistema educativo en condiciones de igualdad independientemente del origen (véase objetivo 1 Educación)

4.2. Contribuir a la formación ciudadana del alumnado de modo que prevenga contra episodios de racismo y xenofobia en el marco de un modelo de convivencia intercultural fundamentado en los Derechos Humanos (véase objetivo 5 Educación)

4.3. Luchar contra el racismo y la discriminación en el mercado de trabajo y en las empresas (véase objetivo 4 Empleo).

4.4. Fomentar y promover el papel del Observatorio del racismo, la xenofobia y la Intolerancia en el Deporte.

4.5. Actuaciones antidiscriminatorias en el ámbito de Internet

Finalmente, informar de que el Plan se remitió en agosto al Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, órgano consultivo con participación tripartita (administración pública, asociaciones de inmigrantes y refugiados, y organizaciones sociales de apoyo), para la elaboración del informe preceptivo sobre el Plan; igualmente, está prevista la remisión del Plan al Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico, a fin de que informe sobre el Plan. Finalmente, se prevé su aprobación por el Consejo de Ministros en el transcurso del año.

Por último, respecto a las medidas relativas a la no discriminación, en particular en el área de empleo, informarles de que desde la Dirección General de Integración de los Inmigrantes se está desarrollando el proyecto GESDI "Gestión de la Diversidad", cofinanciado por el programa PROGRESS Antidiscriminación de la Comisión Europea.

El proyecto GESDI pretende mejorar la igualdad de trato y la gestión de la diversidad en el mundo laboral, reforzando la imagen positiva de la integración de inmigrantes y minorías étnicas en el ámbito de las empresas y entornos profesionales. Para ello:

- se identificarán y seleccionarán casos de éxito y buenas prácticas en integración y gestión de la diversidad étnica y cultural en el ámbito profesional;
- se generarán herramientas que apoyen a las organizaciones en el análisis de la situación de los inmigrantes y las minorías étnicas en el espacio profesional y faciliten el diagnóstico de la diversidad cultural en las organizaciones;