COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 1.6.2005
COM(2005) 224 final

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos

{SEC(2005) 689}

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos

(Texto pertinente a efectos del EEE)

1. INTRODUCCIÓN – CONTEXTO POLÍTICO

La Unión Europea está comprometida con la defensa de los derechos fundamentales, la lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades para todos.

Desde hace muchos años, la UE ha estado a la cabeza de los esfuerzos para acabar con la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recientemente, ha adoptado diversas medidas para proteger a las personas frente a la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Estos esfuerzos se han traducido en el desarrollo de una de las legislaciones contra la discriminación más completas y de más amplio alcance del mundo. No obstante, es necesario dar un paso más adoptando nuevas medidas que garanticen la plena aplicación de este marco jurídico y su cumplimiento efectivo. Algunas personas siguen sin poder realizar plenamente su potencial debido a características personales como su sexo, origen étnico, edad, orientación sexual o discapacidad. La discriminación destruye la vida de los individuos, perjudica también a la economía y a la sociedad en su conjunto y, además, mina el apoyo y la confianza en los valores fundamentales europeos de la igualdad y el Estado de Derecho.

La supresión efectiva de los obstáculos al empleo, a la formación y a otras oportunidades es de una importancia crucial. En efecto, la Unión tendrá dificultades para lograr los ambiciosos objetivos que se ha fijado en cuanto al crecimiento de la economía y el empleo si se impide a algunas personas acceder a un puesto de trabajo o realizarse, por razones vinculadas a su sexo, discapacidad, origen racial, edad, etc. La necesidad de combatir la discriminación e integrar a los grupos desfavorecidos en el mercado laboral es más acuciante si cabe habida cuenta de los retos demográficos a los que se enfrenta la UE, que verá su población en edad de trabajar reducirse en más de veinte millones de personas durante los próximos veinticinco años.

Es evidente que la aplicación y el cumplimiento de la normativa contra la discriminación a nivel individual no bastan para acabar con las prácticas complejas y profundamente arraigadas de desigualdad de que son víctimas algunos grupos. Por lo tanto, se requiere otro tipo de actuación que vaya más allá de las políticas contra la discriminación concebidas para prevenir desigualdades de trato hacia las personas individuales. La Unión Europea debe redoblar sus esfuerzos en pro de la igualdad de oportunidades para todos y suprimir las barreras culturales que excluyen a los inmigrantes, las minorías étnicas, las personas con discapacidad, los trabajadores jóvenes y mayores y otros grupos vulnerables.

La UE, que posee una larga experiencia en la lucha contra la discriminación por motivos de sexo y en la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres, seguirá adoptando medidas específicas en este ámbito. En este sentido, cabe señalar la propuesta reciente de la Comisión relativa a la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, que apoyará a las instituciones de la UE y a los Estados miembros en la promoción de la igualdad entre mujeres

y hombres y en su lucha contra la discriminación por razón de sexo[1]. La Comisión tiene también la intención de presentar, en 2006, propuestas para el seguimiento de la actual estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), por medio de una Comunicación que constituirá la hoja de ruta para futuras actividades en el campo de la igualdad entre los sexos.

La Unión Europea debe examinar también de qué manera puede trasladar a otros tipos de discriminación la experiencia adquirida en la lucha contra la discriminación por razón de sexo y en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres. En consonancia con el principio de integración de la igualdad entre los sexos en otras políticas, la UE debe tomar en consideración las distintas formas de discriminación que sufren las mujeres y los hombres por razones vinculadas a su raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En algunos ámbitos, puede ser pertinente la aplicación de un enfoque integrado para combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, que tenga en cuenta el hecho de que algunas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples por varios motivos.

Además de la aplicación de medidas destinadas a combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades, la Unión Europea seguirá apoyando distintas actividades en el marco del plan de acción plurianual sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad propuesto por la Comisión en 2003[2]. El primer informe semestral de la UE relativo a la situación de las personas con discapacidad se publicará en diciembre de 2005.

2. RESPONDER A LAS PREOCUPACIONES DE LAS PARTES INTERESADAS – CONCLUSIONES DE LA CONSULTA SOBRE EL LIBRO VERDE

La presente Comunicación es continuación del Libro Verde «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada» adoptado por la Comisión Europea el 28 de mayo de 2004[3], en el que se recogen las observaciones y reacciones presentadas por autoridades nacionales, organismos especializados en materia de igualdad, organizaciones no gubernamentales, autoridades regionales y locales, interlocutores sociales, expertos y particulares (se recibieron en total 1 500 contribuciones).

La consulta confirmó el vivo interés y el firme apoyo que suscita la intervención de la UE en este ámbito, así como la adopción de medidas específicas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Una amplia mayoría de las personas consultadas considera que la Unión debería intensificar sus esfuerzos para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, después de la ampliación.

La consulta puso de manifiesto la necesidad de proseguir la acción emprendida a fin de maximizar el impacto de la actual legislación comunitaria en materia de no discriminación. Se trataría, entre otras cosas, de finalizar el proceso de transposición a los ordenamientos jurídicos nacionales y de aumentar la sensibilización en este ámbito. En opinión de algunas de las personas consultadas, resulta imprescindible completar el actual marco normativo con medidas adicionales, incluida la posibilidad de adoptar nuevas disposiciones sobre la base del artículo 13 del Tratado CE. Otros opinaron, en cambio, que esto sería prematuro y subrayaron

---

1 COM(2005) 81 de 8.3.2005.

2 «Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo» COM(2003) 650 de 30.10.2003.

3 COM(2004) 379. El texto del Libro Verde y de las contribuciones recibidas puede consultarse en: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_fr.htm

la conveniencia de tener en cuenta el principio de subsidiariedad y de sopesar los posibles costes y beneficios económicos de toda nueva acción legislativa.

La inmensa mayoría de los participantes en la consulta se declaró favorable a proseguir la recopilación de datos que permitan comprender mejor el problema de la discriminación y elaborar y aplicar medidas eficaces en este ámbito. Se expresaron también algunas preocupaciones en cuanto a la necesidad de proteger la vida privada y actuar con prudencia para determinar qué tipo de información debe recopilarse y el tratamiento que debe darse a la misma.

En la mayoría de las respuestas escritas a la consulta sobre el Libro Verde se destacó el valor añadido de la financiación de la UE para apoyar el desarrollo y la aplicación de la legislación en materia de lucha contra la discriminación. Se señalaron tres prioridades fundamentales de la futura financiación, a saber, información y sensibilización, seguimiento y análisis del impacto de la legislación contra la discriminación y creación de redes entre grupos que trabajan en este ámbito. En algunas respuestas se hizo hincapié en la importancia de asociar a todos los interesados en la elaboración de las políticas a nivel europeo, nacional, regional y local.

En el Libro Verde se pusieron de relieve otros ámbitos de intervención de la Unión Europea que podrían contribuir a la aplicación del principio de no discriminación. Las respuestas al Libro Verde parecen reflejar un consenso emergente sobre la necesidad de integrar en una serie de políticas las cuestiones relativas a la igualdad y la no discriminación.

Si bien se expresó asimismo un amplio apoyo a la idea de que la Unión Europea debería impulsar una acción concertada en favor de la igualdad y contra todos los tipos de discriminación enunciados en el artículo 13 del Tratado CE, algunos recordaron, no obstante, la importancia de seguir poniendo el énfasis en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

3. ESTRATEGIA MARCO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3.1. Garantizar una protección jurídica eficaz contra la discriminación

Han transcurrido casi cinco años desde la adopción de la legislación comunitaria que prohíbe la discriminación directa o indirecta por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual[4]. Las dos Directivas adoptadas en 2000 complementan el amplio acervo comunitario contra la discriminación por motivos de sexo y contienen definiciones precisas de lo que se considera discriminación directa e indirecta y acoso. Prevén asimismo la posibilidad de aplicar excepciones al principio de igualdad de trato en determinadas circunstancias.

Estos últimos años se han observado cambios importantes en las legislaciones nacionales de los Estados miembros como consecuencia directa de la introducción de la legislación comunitaria contra la discriminación. La Comisión constata, no obstante, con preocupación que algunas disposiciones esenciales no han sido transpuestas íntegramente al Derecho nacional de todos los Estados miembros.

---

[4] Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22) y Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

Preocupa especialmente que algunos Estados miembros no dispongan de organismos especializados en materia de igualdad eficaces, dotados con los recursos necesarios y con capacidad para prestar una ayuda independiente a las víctimas. La escasa atención prestada a la difusión de información sobre los nuevos derechos vinculados a la no discriminación es igualmente preocupante. La falta de información y de ayuda especializada hace que las víctimas de discriminación se enfrenten a grandes dificultades para hacer valer sus derechos.

La Comisión ha incoado procedimientos de infracción contra varios Estados miembros y seguirá supervisando de cerca los progresos realizados en el trabajo de transposición. En 2006, tiene previsto presentar un informe sobre el estado de transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE que incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de las mismas.

Es evidente asimismo que, además del trabajo de transposición, serán necesarias durante algún tiempo medidas complementarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación contra la discriminación en el conjunto de la UE. Entre los ámbitos de actuación prioritarios cabe señalar, en particular:

- acciones específicas de formación y refuerzo de las capacidades destinadas a los organismos especializados en materia de igualdad, los jueces, los juristas, las ONG y los interlocutores sociales
- creación de redes e intercambio de experiencias entre las partes interesadas
- sensibilización y difusión de información relativa a las disposiciones comunitarias y nacionales para luchar contra la discriminación.

Para ser eficaces, estas medidas requerirán los esfuerzos concertados de todos los interesados a nivel europeo, nacional y regional. La UE proporcionará el apoyo necesario a través del programa de acción comunitario contra la discriminación y, después de 2007, por medio del programa Progress.

Por otra parte, la Comisión espera que el Consejo alcance pronto un acuerdo sobre su propuesta de Decisión marco presentada en 2001, que establece normas comunes para luchar contra los delitos racistas, incluidos el antisemitismo y las agresiones contra otras minorías religiosas.

Otras iniciativas emprendidas por la UE completan el marco jurídico en el ámbito de la lucha contra la discriminación y propician condiciones más favorables para las personas potencialmente expuestas a discriminación o desfavorecidas de otra manera. Entre dichas iniciativas cabe reseñar la legislación que define los derechos de los nacionales de terceros países residentes de larga duración[5] o la que amplía a los nacionales de terceros países la normativa comunitaria en materia de coordinación de los regímenes de seguridad social[6].

✓Informe anual exhaustivo sobre la aplicación de las medidas de transposición de las disposiciones de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE (grupo de expertos jurídicos).

✓Publicación, a principios de 2006, de los informes de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre el estado actual de la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE.

[5] Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004. pp. 44-53).

[6] Reglamento (CE) nº 859/2003 del Consejo, de 14 de mayo de 2003 (DO L 124 de 20.5.2005, p. 1).

✓Financiación por parte de la UE de medidas de acompañamiento a través del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación y, después de 2007, por medio del programa Progress.

3.2. Evaluar la necesidad de nuevas acciones para completar el actual marco jurídico

El actual marco jurídico comunitario prohíbe la discriminación racial en los ámbitos del empleo, la formación profesional, la educación, la protección social, las ventajas sociales y el acceso a los bienes y servicios (Directiva 2000/43/CE). El ámbito de protección frente a la discriminación por motivos de religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual se limita al empleo, la ocupación y la formación profesional (Directiva 2000/78/CE). La Directiva 2004/113/CE extiende la protección contra la discriminación por razón de sexo al sector de los bienes y los servicios, pero no a algunos de los ámbitos contemplados en la Directiva 2000/43/CE.

La Comisión toma nota de la petición formulada por algunos interesados de suprimir las diferencias en cuanto al nivel y alcance de la protección frente a los distintos tipos de discriminación. Sin embargo, habida cuenta de los esfuerzos suplementarios que deben aún desplegarse para garantizar el buen funcionamiento del marco jurídico actual, por una parte, y de los problemas económicos y políticos mencionados en algunas respuestas a la consulta sobre el Libro Verde, por otra, la Comisión no tiene la intención, en esta fase, de presentar nuevas propuestas legislativas sobre la base del artículo 13 del Tratado.

No obstante, la Comisión emprenderá un estudio en profundidad sobre la pertinencia y la viabilidad de nuevas medidas destinadas a completar el actual marco jurídico. En dicho estudio se examinarán las disposiciones nacionales adoptadas por los Estados miembros y algunos terceros países, que van más allá de los requisitos exigidos en las directivas comunitarias, y se incluirá una evaluación de los méritos respectivos de las medidas legislativas y no legislativas, así como un resumen del análisis de rentabilidad de las distintas medidas aplicadas a nivel nacional. Los resultados de este estudio estarán disponibles en el otoño de 2006. A partir de este material, la Comisión estudiará posibles iniciativas que completen el marco jurídico actual.

✓Estudio de viabilidad sobre posibles nuevas iniciativas para completar el actual marco jurídico.

3.3. Integración de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades para todos

La legislación contra la discriminación depende en gran medida de la voluntad y la capacidad de las personas afectadas para entablar complejos procedimientos contenciosos. La protección jurídica de los derechos individuales reviste una importancia crucial y los casos de gran resonancia pueden contribuir con el tiempo a generar cambios sociales y culturales.

En cambio, la legislación por sí sola difícilmente podrá suprimir las complejas y profundamente arraigadas prácticas de desigualdad de las que son víctimas algunos grupos. Por tanto, parece necesario adoptar medidas para compensar la discriminación sufrida desde hace tiempo por grupos de personas a los que se les ha negado, históricamente, el derecho a la igualdad de oportunidades.

La experiencia adquirida por la Unión en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres pone de manifiesto que la protección de los derechos individuales debe apoyarse en medidas de acompañamiento que introduzcan cambios duraderos y promuevan una verdadera igualdad de oportunidades para todos. En efecto, a esta conclusión han llegado algunos Estados

miembros que llevan años o, incluso décadas, aplicando legislación nacional contra la discriminación.

En lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres, en virtud del artículo 3, apartado 2 del Tratado CE, se ha establecido la práctica de integrar el principio de igualdad en todas las políticas pertinentes de la UE[7]. La Unión tiene también experiencia en desarrollar enfoques de integración en el marco de la lucha contra el racismo[8]y de la promoción de la integración de las personas con discapacidad[9].

Una vez ratificado, el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa ofrecería, en virtud de su artículo III-118, una nueva base para definir un enfoque integrador con respecto a todos los tipos de discriminación mencionados en el antiguo artículo 13 del Tratado CE. A este respecto, conviene también recordar el artículo II-111 del Tratado Constitucional, que reitera la obligación de las instituciones de la Unión Europea y de los Estados miembros de respetar los derechos y los principios consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de los Ciudadanos de la Unión Europea (entre los que se encuentra la no discriminación) en el proceso de aplicación de la legislación de la UE.

La Comisión se ha comprometido a velar por que las propuestas de disposiciones, reglamentarias y legislativas de la Unión sean coherentes con las disposiciones de la Carta de los Derechos Fundamentales[10]. Un instrumento para llevar a cabo esta «verificación» es la «evaluación de impacto», aplicable a todas las propuestas nuevas antes de ser adoptadas por la Comisión. En una Comunicación reciente, la Comisión presentó un método para verificar el cumplimiento de las disposiciones de la Carta[11].

Además de garantizar mayor visibilidad y coherencia, la integración de las cuestiones relativas a la igualdad en las demás políticas y el desarrollo de un enfoque integrado deberían contribuir a centrar la atención en las situaciones de discriminación múltiple, así como en las ventajas de fomentar la igualdad de oportunidades para todos.

✓Desarrollar instrumentos para promover la integración del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades para todos en las políticas comunitarias pertinentes.

✓Informes bienales sobre la situación de las personas con discapacidad (primer informe en 2005)

3.4. Promover y aprender de la innovación y las buenas prácticas

En consonancia con el enfoque de integración descrito en el punto 3.3, la Comisión Europea procurará poner una serie de instrumentos financieros comunitarios al servicio de la lucha contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos. En particular, hará lo posible para fomentar los intercambios de buenas prácticas, la cooperación y el trabajo en red

---

7 La integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se describe en el documento COM(1996) 67 como la integración sistemática de las respectivas situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres y los hombres en todas las políticas con el objeto de promover la igualdad entre los sexos y movilizar explícitamente con vistas a la igualdad todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y las mujeres.

8 Plan de acción contra el racismo COM(1998) 183 de 25.3.1998.

9 «Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo» COM(2003) 650 de 30.10.2003.

10 SEC(2001) 380.

11 COM(2005) 172 de 27.4.2005.

entre las autoridades nacionales, los organismos especializados en materia de igualdad, las organizaciones que atienden a las víctimas de discriminaciones y otras partes interesadas.

Sobre la base de los enfoques innovadores para prevenir la discriminación en el mercado de trabajo previstos en la iniciativa comunitaria EQUAL[12], el Fondo Social Europeo debería desempeñar un papel cada vez más importante en este ámbito. Las propuestas de la Comisión relativas a las ayudas en el marco del Fondo Social Europeo durante el nuevo período de programación 2007-2013 insisten muy especialmente en el refuerzo de la inclusión social de las personas con discapacidad y en la lucha contra la discriminación[13].

El programa Progress[14] complementará la actuación del FSE en los ámbitos de la igualdad entre hombres y mujeres y de la lucha contra la discriminación mediante la financiación de estudios, campañas de sensibilización, intercambios de buenas prácticas, establecimiento de redes y medidas de control y evaluación. En la propuesta relativa al programa Progress se ha tenido debidamente en cuenta la experiencia adquirida con los programas de acción comunitarios para combatir la discriminación[15] y promover la igualdad entre mujeres y hombres[16].

Como continuación de los actuales programas Sócrates, Leonardo y Juventud, la nueva generación de programas[17] en el ámbito de la educación, la formación y la juventud puede aportar una contribución valiosa a la promoción de la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad de oportunidades para todos. Estás áreas podrían beneficiarse también de nuevos trabajos de investigación y estudios comparativos en el contexto del sexto y séptimo programas marco de investigación de la Unión[18]. El apoyo financiero de la UE en el ámbito de los derechos fundamentales, la inmigración y el asilo, entre otros a través del Fondo Europeo para los Refugiados y los programas INTI y ARGO, puede contribuir a los esfuerzos para combatir la discriminación y promover el principio de la igualdad de oportunidades para todos[19].

La mejora de la recopilación de datos relativos a la discriminación será esencial para supervisar la aplicación de la legislación comunitaria contra la discriminación. La Comisión colaborará con las autoridades nacionales y otras partes interesadas en el desarrollo de herramientas estadísticas más eficaces para evaluar la incidencia de la discriminación, y publicará, en 2006, una guía con orientaciones prácticas para la recopilación de datos en este ámbito.

Desde su creación en 1997, el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia[20] ha desempeñado un papel importante de apoyo a los esfuerzos realizados por la Unión Europea y los Estados miembros para combatir el racismo y la xenofobia. Sobre la base de los trabajos del Observatorio, la Comisión presentará próximamente una propuesta para la creación de una Agencia de los derechos fundamentales, entre cuyas tareas estará la recopilación de datos e información sobre una gran variedad de temas, el asesoramiento de los responsables políticos, la cooperación con la sociedad civil y las acciones de sensibilización.

---

12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm
13 COM(2004) 493 de 14.7.2004
14 COM(2004) 488 de 14.7.2004.
15 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm
16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html
17 COM(2004) 474 y COM(2004) 471 de 14.7.2004.
18 http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_es.html
19 http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/intro/funding_intro_en.htm
20 http://eumc.eu.int/eumc/index.php

✓Evaluación independiente del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación (2005).

✓Publicación de una guía para la recopilación de datos en materia de discriminación (2006).

3.5. Aumentar la sensibilización y reforzar la cooperación con las partes interesadas

Con el fin de dar un impulso a la agenda descrita en la presente Comunicación en favor de un enfoque más positivo de la igualdad, la Comisión propone declarar 2007 «Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos». Este Año europeo contribuirá a aumentar la concienciación, centrar la atención política y movilizar a todos los interesados. El Año europeo se centrará en cuatro grandes objetivos prioritarios:

- Derechos
- Reconocimiento
- Representación
- Respeto

La finalidad del Año europeo es informar a los ciudadanos acerca de los derechos –garantizados por las legislaciones europea y nacionales– que los protegen frente a la discriminación, celebrar la diversidad como uno de los valores esenciales de la Unión Europea y promover la igualdad de oportunidades para todos en la vida económica, social, política y cultural. Será particularmente importante velar por la complementariedad y la coordinación con el Año europeo del diálogo intercultural en 2008, de modo que ambos se refuercen mutuamente en cuanto a su alcance y acciones financiadas. Cuando proceda, algunos de los principales mensajes y temas del Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos podrán trasladarse al Año europeo del diálogo intercultural.

La Comisión está convencida de la necesidad de implicar a todos los interesados, tanto a nivel nacional como europeo, a fin de asegurar la aplicación eficaz del principio de no discriminación en el conjunto de la Unión. A tal fin, propone la organización anual de una «Cumbre de la igualdad» de alto nivel, que reuniría a ministros, directores de organismos nacionales especializados en la igualdad, presidentes de organizaciones no gubernamentales europeas, interlocutores sociales europeos y representantes de organizaciones internacionales. Esta Cumbre se celebraría por primera vez a principios del año 2007 para coincidir con la apertura del Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos.

La Comisión tiene la voluntad de colaborar con los empleadores para favorecer y apoyar el desarrollo de políticas de no discriminación y de promoción de la diversidad en el lugar de trabajo. En su papel de empleador, la Comisión Europea es plenamente consciente de los problemas que plantea la aplicación de una política eficaz destinada a combatir la discriminación y a promover la igualdad de oportunidades. Actualmente, la institución lleva a la práctica el cuarto programa de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y se han emprendido recientemente iniciativas específicas para promover el empleo de las personas con discapacidad y de las personas pertenecientes a minorías étnicas.

✓Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007).

✓Cumbre de la igualdad de alto nivel, organizada anualmente con el fin de reunir a las principales partes interesadas.

3.6. Un esfuerzo particular para combatir la discriminación y la exclusión social que sufren algunas minorías étnicas

Uno de los grandes retos a los que se enfrenta la Unión Europea ampliada es la necesidad de definir un enfoque eficaz y coherente que permita la integración social de las minorías étnicas y su incorporación al mercado de trabajo. La ampliación ha aportado a la Unión Europea mayor diversidad por lo que se refiere a la cultura, las lenguas y el origen étnico. Esta tendencia se mantendrá con la adhesión de Bulgaria y Rumania en 2007 y con el inicio de las negociaciones de adhesión previstas con Croacia y Turquía.

Una cuestión que preocupa especialmente es la situación de los gitanos. La Comisión ha denunciado reiteradamente las dificultades a las que se enfrentan las comunidades gitanas en los Estados miembros, los países candidatos y los países adherentes. Se han asignado con cargo al presupuesto de la UE importantes cantidades de ayuda financiera, entre las que cabe señalar los más de 100 millones de euros asignados en el marco del programa PHARE a proyectos específicamente destinados a los gitanos. Sin embargo, estos últimos siguen padeciendo formas especialmente exacerbadas de exclusión y discriminación en sectores como la educación, el empleo, el alojamiento, la asistencia sanitaria, etc. Por otra parte, la UE debe responder adecuadamente a las necesidades de los nuevos inmigrantes, las minorías de origen inmigrante ya establecidas y otros grupos minoritarios.

Existe actualmente en la Unión Europea un amplio abanico de instrumentos estratégicos y financieros que pueden contribuir a apoyar los esfuerzos de las autoridades nacionales y de la sociedad civil para promover la integración de las minorías. El reto del futuro consistirá en reunir los esfuerzos de todos los interesados a fin de optimizar el impacto y la eficacia de estos instrumentos.

La legislación de la UE contra la discriminación prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico o de religión. En el marco de la estrategia europea para el empleo, se invita a los Estados miembros a que adopten medidas destinadas a facilitar la integración de las minorías en el mercado de trabajo a través de sus planes nacionales de acción. El método abierto de coordinación para la inclusión social se centra asimismo en la pobreza y la exclusión sufrida por las minorías étnicas, los inmigrantes y otros grupos desfavorecidos. La UE prevé la concesión de ayudas financieras a través del Fondo Social Europeo, y, en particular, de la iniciativa comunitaria EQUAL.

Con el fin de apoyar la aplicación de medidas en este ámbito, la Comisión se propone establecer un grupo consultivo de alto nivel encargado de la integración de las minorías en el mercado de trabajo y en la sociedad. Este grupo, que debe reunirse por primera vez a principios de 2006, contará con la participación de un número restringido de personalidades eminentes del mundo político y económico, de la sociedad civil y de la comunidad internacional.

✓Grupo consultivo de alto nivel sobre la integración de las minorías en el mercado de trabajo y en la sociedad.

3.7. Ampliación, relaciones con terceros países y cooperación internacional

En el contexto de la ampliación de la UE, la defensa de los derechos humanos, incluido el respeto de las minorías y su protección, es parte integrante de los denominados «criterios políticos» para la adhesión a la UE. Estos principios están en el centro de la estrategia comunitaria de preadhesión –destinada a los países adherentes y candidatos (Bulgaria, Rumania, Turquía y Croacia) – y del proceso de asociación y estabilización con los otros países de los Balcanes Occidentales (Albania, Bosnia y Herzegovina, Antigua República

Yugoslava de Macedonia, Serbia y Montenegro). Por otra parte, los futuros Estados miembros deberán cumplir el acervo legislativo comunitario en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades.

La financiación comunitaria para luchar contra la discriminación y en favor de la igualdad de oportunidades en los países que preparan su adhesión a la UE se canalizará a través de los instrumentos de preadhesión actuales y futuros[21]. Dicha financiación será determinante para desarrollar la capacidad administrativa e institucional necesaria para la aplicación del acervo comunitario.

La preocupación por combatir la discriminación y defender los derechos humanos se refleja también en la política de vecindad de la UE y en la primera serie de planes de acción en el marco de las relaciones con Jordania, Moldova, Marruecos, Túnez, Ucrania, Israel y la Autoridad Palestina. El Acuerdo de Cotonú, celebrado el 23 de junio de 2000 entre la UE y setenta y ocho Estados de África, del Caribe y del Pacífico, obliga a sus signatarios a velar por el respeto de los derechos humanos, que constituye un elemento esencial del Acuerdo[22], y a eliminar toda forma de discriminación basada, en particular, en el origen, el sexo, la raza, la lengua y la religión[23]. La lucha contra la discriminación se trata regularmente en el marco del diálogo político entre la Unión y sus socios ACP[24].

Los temas relacionados con la lucha contra la discriminación, y en particular la situación de las minorías, se abordan frecuentemente en el diálogo sobre derechos humanos que mantiene la UE con terceros países y con organizaciones internacionales. El apoyo financiero de la UE para luchar contra la discriminación y promover la igualdad de oportunidades se canaliza a través de los proyectos realizados por ONG y organizaciones internacionales en terceros países, la Iniciativa europea para la democracia y los derechos humanos, así como por medio de algunos programas de cooperación con países de Asia, América Latina y las regiones ACP y MEDA.

La Unión proseguirá su colaboración con las organizaciones internacionales pertinentes, en particular, las Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la OSCE. Los tratados internacionales y las declaraciones que tratan la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituyen un marco de referencia importante para los trabajos en curso en la Unión y para sus relaciones con terceros países.

La Comisión Europea desempeña un papel destacado en la promoción del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades en las Naciones Unidas, participa activamente en el seguimiento de la conferencia de Pekín sobre la igualdad entre hombres y mujeres, celebrada en 1995; ha contribuido a los trabajos de la Conferencia mundial contra el racismo (Durban, 2001) y representa actualmente a la Unión en las negociaciones relativas a una nueva convención de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad. Por último, apoya los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo para hacer avanzar el programa para un trabajo decente, que incluye los principios de igualdad y no discriminación.

✓Promoción de la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos en el contexto de la ampliación y de las relaciones con los terceros países.

---

21 http://europa.eu.int/comm/enlargement/financial_assistance.htm

22 Artículo 9 del Acuerdo de Cotonú.

23 Artículo 13 del Acuerdo de Cotonú.

24 Artículo 8 del Acuerdo de Cotonú.

✓Cooperación con organizaciones internacionales para garantizar la coherencia, la complementariedad y una distribución clara de tareas.

4. CONCLUSIONES

La presente Comunicación describe una estrategia para el futuro destinada a fomentar la lucha contra la discriminación y el principio de la igualdad de oportunidades para todos en la Unión Europea. La Comisión presentará en 2006 una comunicación que examinará con más detalle la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Uno de los objetivos principales de esta estrategia es garantizar una protección jurídica eficaz contra la discriminación en el territorio de la Unión. Esto requiere la transposición plena por parte de todos los Estados miembros de la normativa de la UE contra la discriminación, así como la adopción de una serie de medidas complementarias destinadas principalmente a informar a los interesados acerca de sus derechos y garantizarles el acceso a la justicia.

Además de la protección jurídica de los derechos individuales, la presente Comunicación propone una estrategia destinada a promover de manera positiva y activa la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos. La aplicación eficaz de esta estrategia pasa por progresar en un frente amplio con la ayuda de todas las partes interesadas y de la opinión pública. Esta nueva orientación se traduce en la propuesta que acompaña a la presente Comunicación de designar el año 2007 «Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos».

Los servicios competentes de la Comisión supervisarán y evaluarán la estrategia marco y las distintas iniciativas expuestas en la presente Comunicación. Se ha previsto organizar reuniones semestrales con representantes de las autoridades nacionales, organismos especializados en la igualdad, organizaciones de la sociedad civil, interlocutores sociales y otros interesados con objeto de conocer sus opiniones acerca de los progresos realizados en la aplicación de la estrategia. La red de expertos jurídicos financiada con arreglo al programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación continuará supervisando el proceso de transposición y de aplicación de la legislación contra la discriminación. Se encargará a un grupo de evaluadores externos que determine la pertinencia, la eficacia y el impacto de las medidas financiadas por el programa de acción comunitario en este ámbito, así como del futuro programa Progress y del Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos.