COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 1.6.2005
COM(2005) 224 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Combate à discriminação e igualdade de oportunidades para todos – Uma estratégia-quadro

{SEC(2005) 689}

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Combate à discriminação e igualdade de oportunidades para todos – Uma estratégia-quadro

(Texto relevante para efeitos de EEE)

1. INTRODUÇÃO – CONTEXTO POLÍTICO

A União Europeia está empenhada na promoção dos direitos fundamentais, do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos.

Há muitos anos que a UE se encontra na vanguarda dos esforços de combate à discriminação em razão do sexo e promoção da igualdade entre homens e mulheres. Mais recentemente, tomou medidas destinadas a proteger os cidadãos contra a discriminação em razão da raça ou origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual.

Estes esforços deram os seus frutos, nomeadamente a elaboração de alguma da legislação antidiscriminação mais abrangente e de maior alcance a nível mundial. Impõem-se, contudo, novas acções para garantir a aplicação e o cumprimento plenos e efectivos deste quadro jurídico. Características pessoais como o sexo, a origem étnica, a idade, a orientação sexual ou a deficiência continuam a impedir algumas pessoas de realizarem todas as suas potencialidades. Para além de prejudicar a vida de cada um, a discriminação lesa também a economia e a sociedade no seu conjunto, pondo ainda em causa o apoio e a confiança que merecem os valores europeus fundamentais da igualdade e do Estado de direito.

A eliminação efectiva dos obstáculos ao emprego, à formação e a outras oportunidades é, pois, vital. Com efeito, a UE terá dificuldade em alcançar as ambiciosas metas que se propôs em matéria de crescimento económico e de emprego se algumas pessoas forem excluídas do mercado de trabalho e de uma maior realização em razão do sexo, da deficiência, da raça, da idade ou por outros motivos. A necessidade de combater a discriminação e de integrar grupos desfavorecidos no mercado de trabalho é reforçada pelos desafios demográficos que se deparam à UE – nos próximos 25 anos, a sua população em idade activa ver-se-á reduzida em mais de 20 milhões de pessoas.

É evidente que a aplicação e o cumprimento da legislação antidiscriminação a nível individual não basta para fazer face às formas multifacetadas e profundamente enraizadas de desigualdade sofridas por alguns grupos. Impõe-se ir mais longe do que as políticas antidiscriminação concebidas para evitar a desigualdade de tratamento entre indivíduos. A UE deve intensificar os seus esforços de promoção da igualdade de oportunidades para todos, de forma a suprimir as barreiras estruturais com que se defrontam migrantes, minorias étnicas, trabalhadores mais velhos e mais novos e outros grupos vulneráveis.

A UE tem uma longa experiência de luta contra a discriminação em razão do sexo e de promoção da igualdade entre homens e mulheres, pelo que continuará a desenvolver acções específicas neste domínio. A Comissão propôs recentemente a criação de um Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres, com a missão de apoiar as instituições da UE e os Estados-Membros na promoção da igualdade entre os sexos e na luta contra a

discriminação em razão do sexo[1]. Em 2006, tenciona apresentar propostas para o seguimento da Estratégia-Quadro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2001-2005). Essa comunicação constituirá o roteiro para actividades futuras no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

Acresce que a UE deve analisar formas de transferir a experiência de combate à discriminação entre os sexos e de promoção da igualdade entre homens e mulheres para outras situações de discriminação. Em consonância com o princípio da integração das questões de igualdade entre homens e mulheres (*gender mainstreaming*) nas suas políticas, a UE deve levar em conta as diferenças na forma como homens e mulheres são discriminados em razão da raça ou origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual. Em algumas áreas, pode ser pertinente equacionar a definição de uma abordagem integrada da promoção do combate à discriminação e da igualdade entre os sexos, que deve atender ao facto de algumas pessoas poderem ser vítimas de discriminações múltiplas por vários motivos.

Para além da execução de políticas destinadas a fazer face à discriminação e a promover a igualdade de oportunidades, a UE continuará a lançar actividades específicas, de acordo com o plano de acção plurianual no domínio da deficiência proposto pela Comissão Europeia em 2003[2]. O primeiro relatório bianual da UE sobre a situação das pessoas com deficiência será publicado em Dezembro de 2005.

2. DAR RESPOSTA ÀS PREOCUPAÇÕES DOS INTERVENIENTES – RESULTADO DA CONSULTA SOBRE O LIVRO VERDE

A presente comunicação dá seguimento ao Livro Verde sobre *Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada*, adoptado pela Comissão Europeia em 28 de Maio de 2004[3]. Leva em linha de conta os comentários e as reacções apresentadas por autoridades nacionais, organismos especializados em matéria de igualdade, organizações não governamentais, autoridades locais e regionais, os parceiros sociais, peritos e particulares (num total de mais de 1500 contribuições recebidas).

A consulta confirmou o grande interesse e o apoio suscitado pela intervenção da UE neste domínio, bem como em relação a acções específicas para promover a igualdade entre homens e mulheres. A esmagadora maioria dos contributos considerou que a União deve, na sequência do alargamento, intensificar os seus esforços de combate à discriminação em razão do sexo, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual.

O exercício de consulta salientou a necessidade de tomar mais medidas antidiscriminação, de forma a potenciar o impacto da legislação comunitária vigente nesta matéria. Entre essas medidas, contam-se a conclusão do seu processo de transposição para os ordenamentos jurídicos nacionais, bem como campanhas de sensibilização. Alguns contributos vincaram a necessidade de medidas adicionais, destinadas a complementar o quadro jurídico vigente, incluindo a eventual elaboração de novos actos legislativos baseados no artigo 13.º do Tratado CE. Outros consideraram esta medida prematura e sublinharam o imperativo de levar em

---

1 COM(2005) 81 de 8.3.2005.

2 «Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência: Plano de Acção Europeu» COM(2003) 650 de 30.10.2003.

3 COM(2004) 379. O texto do Livro Verde e informação pormenorizada sobre os contributos encontram-se disponíveis no seguinte endereço: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

consideração o princípio da subsidiariedade, bem como de ponderar os potenciais custos e benefícios económicos de novas acções legislativas.

A realização de novas acções no domínio da recolha de dados, com vista a melhorar a compreensão da discriminação e a desenvolver a capacidade de conceber e acompanhar políticas eficazes nesta área, mereceu um apoio esmagador. No entanto, foram também manifestadas algumas preocupações quanto à necessidade de proteger a privacidade e de usar de cautela em relação aos dados a coligir, assim como à forma de os tratar.

A grande maioria das reacções escritas ao Livro Verde salientou o valor acrescentado do financiamento comunitário no apoio à elaboração de políticas e à aplicação da legislação antidiscriminação. As três prioridades principais identificadas para fins de financiamento futuro pela UE foram as campanhas de informação e sensibilização, a análise e o acompanhamento do impacto da legislação antidiscriminação e o trabalho em rede entre grupos que intervêm no combate à discriminação. Os contributos sublinharam igualmente a importância de envolver todos os agentes relevantes na elaboração de políticas a nível europeu, nacional, regional e local.

O Livro Verde destacou um conjunto de outros domínios políticos comunitários que podem concorrer para a aplicação do princípio da não discriminação. As reacções ao Livro Verde parecem reflectir a formação de um consenso quanto à utilidade de começar a integrar preocupações de igualdade e não discriminação num leque de políticas da UE.

Existe também um acordo generalizado no sentido de que a UE deve fomentar esforços conjuntos para promover a igualdade e combater a discriminação com base em todos os aspectos enunciados no artigo 13.º do Tratado CE. Contudo, os contributos sublinharam igualmente a necessidade de continuar a prestar uma atenção específica à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

3. UMA ESTRATÉGIA-QUADRO PARA O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

3.1. Garantir uma protecção jurídica eficaz contra a discriminação

Decorreram quase cinco anos desde a adopção da legislação comunitária[4] que proíbe a discriminação directa e indirecta em razão da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual. As duas directivas adoptadas em 2000 complementaram o considerável dispositivo legal da Comunidade no domínio da discriminação em razão do sexo. Os diplomas contêm definições pormenorizadas de discriminação directa e indirecta, bem como de assédio. Prevêem ainda que, num conjunto restrito de circunstâncias, seja legítimo abrir determinadas excepções ao princípio da igualdade de tratamento.

Nos últimos anos, verificaram-se mudanças significativas nos direitos nacionais em toda a UE como consequência directa da legislação comunitária contra a discriminação. No entanto, a Comissão nota com preocupação que algumas disposições importantes ainda não foram plenamente transpostas para os ordenamentos jurídicos de todos os Estados-Membros.

---

[4] Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p. 22), e a Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

É particularmente preocupante em alguns Estados-Membros a falta de organismos para a igualdade eficazes e dotados dos recursos necessários, com capacidade para prestar assistência independente às vítimas. Inquietante é também a falta de atenção prestada à difusão de informação sobre os novos direitos antidiscriminação. As vítimas de discriminação têm extrema dificuldade em fazer valer os seus direitos sem informação e ajuda especializada.

A Comissão já abriu processos por infracção contra vários Estados-Membros e continuará a acompanhar de perto a evolução dos esforços de transposição. Em 2006, a Comissão deverá apresentar um relatório sobre o estádio de transposição das directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, contendo, se necessário, propostas para as rever e actualizar.

É igualmente claro que, para além da transposição legislativa, durante algum tempo, continuarão a ser necessárias outras medidas para garantir a aplicação e o cumprimento efectivos da legislação antidiscriminação em toda a UE. As áreas de acção prioritárias incluem:

- formação específica e acções de reforço de capacidade destinadas a organismos especializados em matéria de igualdade, juízes, advogados, ONG e parceiros sociais;
- ligação em rede e intercâmbios de experiências entre os agentes relevantes;
- campanhas de sensibilização e de difusão de informação sobre as disposições da legislação europeia e nacional de combate à discriminação.

Para serem eficazes, estas medidas requerem esforços concertados de todos os intervenientes a nível europeu, nacional e regional. A UE, sempre que pertinente, disponibilizará apoios através do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação e, depois de 2007, através do programa PROGRESS.

Além disso, a Comissão espera que o Conselho possa em breve chegar a acordo sobre a sua proposta de decisão-quadro que estabelece normas comuns para a luta contra os crimes raciais, incluindo o anti-semitismo e ofensas contra outras minorias religiosas, apresentada em 2001.

«Outras iniciativas tomadas pela UE complementam o quadro jurídico no domínio da luta contra a discriminação mediante a criação de condições mais favoráveis às pessoas que possam dela ser vítimas ou desfavorecidas de outras formas. Entre essas iniciativas incluem-se o diploma comunitário que define os direitos dos residentes de longa duração oriundos de países terceiros[5] e a legislação que torna extensivas as regras da UE em matéria de coordenação da segurança social a nacionais de países terceiros[6].

✓ Relatório anual exaustivo sobre as medidas de execução nacionais que transpõem as disposições das Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE (grupo de peritos jurídicos).

✓ Publicação, no início de 2006, de relatórios da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu, nos quais se analisa o estádio da transposição das Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE.

✓ Financiamento pela UE de medidas de acompanhamento, canalizado através do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação e, depois de 2007, do programa PROGRESS.

---

5 Directiva 2003/109/CE do Conselho, de 25 de Novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração (JO L 16 de 23.1.2004, p. 44-53).

6 Regulamento (CE) n.º 859/2003 do Conselho, de 14 de Maio de 2003, JO L 124 de 20 de Maio de 2005.

3.2. Avaliação da necessidade de novas acções para complementar o quadro jurídico vigente

Ao abrigo do quadro jurídico comunitário em vigor, a discriminação racial é proibida nas áreas do emprego, formação, educação, protecção social, benefícios sociais e acesso a bens e serviços (Directiva 2000/43/CE). O alcance da protecção contra a discriminação em razão da religião ou crença, idade, deficiência e orientação sexual restringe-se ao emprego, actividade e formação profissionais (2000/78/CE). A Directiva 2004/113/CE torna extensiva a protecção contra a discriminação em razão do sexo à área dos bens e serviços, mas não a outras abrangidas pela Directiva 2000/43/CE.

A Comissão toma nota das solicitações de determinados agentes no sentido de abordar as diferenças de nível e de alcance da protecção contra os vários tipos de discriminação. Nesta fase, atendendo à necessidade de envidar esforços adicionais para garantir o bom funcionamento do quadro jurídico vigente, bem como às preocupações económicas e políticas expressas em alguns dos contributos apresentados no âmbito da consulta sobre o Livro Verde, a Comissão não equaciona avançar com outras propostas legislativas baseadas no artigo 13.º do Tratado.

A Comissão irá, no entanto, realizar um estudo aprofundado sobre a pertinência e a viabilidade de eventuais novas medidas, destinadas a complementar o actual quadro jurídico. Este estudo analisará disposições dos Estados-Membros e alguns países terceiros que vão mais longe do que o exigido pelas directivas comunitárias. Para além de ponderar os méritos relativos de medidas legislativas e não legislativas, apresentará ainda uma síntese das análises de rendibilidade de diversas opções políticas postas em prática a nível nacional. Os resultados do estudo deverão estar disponíveis no Outono de 2006. Com base neste material, a Comissão avaliará a viabilidade de eventuais novas iniciativas para complementar o quadro jurídico vigente.

✓ Estudo de viabilidade sobre eventuais novas iniciativas para complementar o quadro jurídico vigente.

3.3. Integração do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos

A legislação antidiscriminação depende em larga medida da vontade e capacidade de indivíduos desfavorecidos desencadearem uma situação de contencioso complexa. A protecção jurídica dos direitos individuais é da maior importância e casos com grande visibilidade podem contribuir, com o tempo, para gerar uma mudança social e cultural.

No entanto, a acção legislativa, por si só, não basta para desarreigar os padrões de desigualdade, complexos e profundamente enraizados, que atingem determinados grupos. Podem ser necessárias medidas positivas para compensar desigualdades há muito persistentes, sofridas por grupos de pessoas que, historicamente, não têm tido acesso a oportunidades iguais.

A experiência da UE no domínio da igualdade entre homens e mulheres recomenda vigorosamente que a protecção dos direitos individuais seja secundada por medidas de acompanhamento, de forma a gerar uma mudança duradoura e a promover uma verdadeira igualdade de oportunidades para todos. Este aspecto é confirmado pela experiência de Estados-Membros que já levam vários anos ou, em certos casos, décadas de aplicação de legislação nacional de combate à discriminação.

No domínio da igualdade entre os sexos, com base no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado CE, esta orientação levou ao desenvolvimento da prática de «mainstreaming»[7] do objectivo de promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas comunitárias relevantes. A UE tem também alguma experiência de uma abordagem deste tipo no domínio da luta contra racismo[8] e da promoção da integração de pessoas com deficiência[9].

O artigo III-118.º do Tratado Constitucional para a Europa, sob reserva da sua ratificação, poderá fornecer uma nova base a esta abordagem de integração contra todas as formas de discriminação abrangidas anteriormente pelo artigo 13.º do Tratado CE. A este respeito, importa citar igualmente o artigo II-111.º do Tratado Constitucional, no qual se reitera que as instituições da UE, bem como os Estados-Membros, devem respeitar os direitos e observar os princípios consagrados pela Carta dos Direitos Fundamentais (incluindo a não discriminação) quando apliquem o direito da União.

A Comissão empenhou-se em garantir a coerência das propostas legislativas e regulamentares da UE com as disposições da Carta dos Direitos Fundamentais da União[10]. Um dos meios para este «escrutínio» é a avaliação de impacto a que todas as novas propostas devem ser sujeitas antes de serem adoptadas pela Comissão. Uma comunicação recente da Comissão expende um método para verificar a observância da Carta dos Direitos Fundamentais[11].

Para além de aumentar a visibilidade e a coerência, a integração das questões de igualdade e o desenvolvimento de uma abordagem integrada devem contribuir para centrar a atenção em situações de discriminação múltipla, assim como nos benefícios de promover a igualdade de oportunidades para todos.

✓ Concepção de instrumentos para promover a integração do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades em todas as políticas relevantes da UE.

✓ Relatórios bienais sobre a situação das pessoas com deficiência (primeiro relatório em 2005).

3.4. Inovação e boas práticas: promover e aprender

Em consonância com a abordagem de integração descrita no ponto 3.3, a Comissão Europeia procurará assegurar o contributo de um leque de instrumentos financeiros da UE para a promoção do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos. Visará promover em especial os intercâmbios de boas práticas, a cooperação e a ligação em rede entre as autoridades nacionais, organismos especializados em matéria de igualdade, organizações que trabalham com vítimas de discriminação e outras partes interessadas.

Com base nas abordagens inovadoras para evitar a discriminação no mercado de trabalho desenvolvidas no âmbito da iniciativa comunitária EQUAL[12], o Fundo Social Europeu deverá

---

7 O princípio de «mainstreaming» é descrito no COM(1996) 67 como atender sistematicamente às diferenças entre condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens no conjunto das políticas e das acções comunitárias. Trata-se de não circunscrever os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes de mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e das políticas globais, introduzindo na respectiva definição de forma activa e visível a consideração dos seus efeitos possíveis nas situações respectivas dos homens e das mulheres.

8 Plano de Acção contra o Racismo, COM(1998) 183 de 25.3.1998.

9 «Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência: Plano de Acção Europeu» COM(2003) 650 de 30.10.2003.

10 SEC(2001) 380.

11 COM(2005) 172 de 27.4.2005.

12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm

desempenhar um papel de importância crescente neste domínio. As propostas da Comissão relativas ao apoio do Fundo Social Europeu durante o novo período de programação 2007-2013 contemplam uma atenção específica ao reforço da inclusão social das pessoas em situação de desvantagem e à luta contra a discriminação[13].

O programa PROGRESS[14] complementará a intervenção do FSE nos domínios da igualdade entre homens e mulheres e do combate à discriminação através do financiamento de estudos, campanhas de sensibilização, intercâmbios de boas práticas, formação de redes, acompanhamento e avaliação. A proposta PROGRESS leva na devida conta os ensinamentos retirados dos programas de acção comunitários de luta contra a discriminação[15] e de promoção da igualdade entre homens e mulheres[16].

Na sequência dos actuais programas Sócrates, Leonardo e Juventude, a nova geração de programas[17] no domínio da educação, formação e juventude podem dar um precioso contributo para o combate à discriminação e a igualdade de oportunidades para todos. Estas são também áreas que poderiam beneficiar da realização de mais investigação e estudos comparativos no âmbito dos sexto e sétimo programas-quadro de investigação da UE[18]. A assistência financeira da UE no domínio dos direitos fundamentais, bem como no da imigração e asilo, nomeadamente o Fundo Europeu para os Refugiados e os programas INTI e ARGO, poderá ajudar a apoiar os esforços de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades para todos[19].

A melhoria da recolha de dados relacionados com a discriminação será essencial para acompanhar a aplicação da legislação comunitária antidiscriminação. A Comissão irá trabalhar com as autoridades nacionais e outros agentes relevantes no sentido de desenvolver instrumentos estatísticos mais eficientes para avaliar a incidência da discriminação. Em 2006, publicará também um guia com orientações práticas sobre a recolha de dados relacionados com a discriminação.

Desde a sua instituição em 1997, o Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia[20] tem desempenhado um papel importante ao secundar os esforços da UE e dos Estados-Membros na luta contra estes fenómenos. Com base no trabalho do Observatório, a Comissão em breve avançará com uma proposta para criar uma nova Agência dos Direitos Fundamentais, cujas missões se espera incluam a informação e a recolha de dados sobre um vasto leque de temas, o aconselhamento de decisores políticos, a cooperação com a sociedade civil e a sensibilização.

✓ Avaliação independente do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2005).

✓ Publicação de um guia sobre a recolha de dados relacionados com a discriminação (2006).

3.5. Sensibilização e cooperação com os agentes relevantes

No intuito de permitir que a agenda descrita na presente comunicação evolua para uma abordagem mais positiva da igualdade, a Comissão vai propor que 2007 seja proclamado o

---

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 e COM(2004) 471 de 14.7.2004.
18 http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_en.html
19 http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/intro/funding_intro_en.htm
20 http://eumc.eu.int/eumc/index.php

Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos. O Ano Europeu concorrerá para sensibilizar, atrair atenção política e mobilizar intervenientes essenciais. O Ano centrar-se-á em quatro grandes objectivos prioritários:

- Direitos
- Reconhecimento
- Representação
- Respeito

A iniciativa visará: informar as pessoas dos seus direitos à protecção contra a discriminação, conferidos pelo direito nacional e europeu; celebrar a diversidade como uma mais-valia para a UE; e promover a igualdade de oportunidades para todos na vida económica, social, política e cultural. A complementaridade e a coordenação com os eventos no âmbito do Ano Europeu do Diálogo Intercultural em 2008 serão de especial relevância, de modo a garantir que ambas as iniciativas se reforcem mutuamente em termos de alcance e de acções apoiadas. Sempre que se justifique, alguns temas e mensagens fundamentais do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos poderão transitar para o Ano Europeu do Diálogo Intercultural.

A Comissão está convencida da necessidade de implicar todos os agentes europeus e nacionais relevantes para garantir uma aplicação efectiva do princípio da não discriminação em toda a UE. Por conseguinte, propõe a organização anual e a alto nível de uma «Cimeira da Igualdade», na qual participem ministros, responsáveis pelos organismos nacionais para a igualdade, dirigentes de ONG de nível europeu, parceiros sociais europeus e representantes de organizações internacionais. Esta Cimeira da Igualdade realizar-se-ia pela primeira vez no início de 2007, de forma a coincidir com o lançamento do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.

A Comissão está especialmente interessada em colaborar com os empregadores para incentivar e apoiar o desenvolvimento de políticas antidiscriminação e de diversidade no local de trabalho. Sendo ela própria uma entidade patronal, a Comissão Europeia está plenamente consciente dos desafios suscitados pela definição de uma política eficaz de combate à discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades. Actualmente, a instituição está a pôr em prática o 4.º Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres na Comissão Europeia e, mais recentemente, lançou iniciativas específicas que visam promover o emprego de pessoas com deficiência e de pessoas pertencentes a minorias étnicas.

✓ Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007).

✓ Cimeira da Igualdade, anual e de alto nível, para reunir todos os agentes fundamentais.

3.6. Um esforço especial para atacar a discriminação e exclusão social sofridas por algumas minorias étnicas

Um dos principais desafios com que se defronta a União Europeia alargada é a necessidade de definir uma abordagem eficaz e coerente da integração de minorias étnicas no mercado de trabalho. O alargamento aumentou a diversidade de culturas, línguas e etnias na UE. Esta tendência irá certamente manter-se com a adesão da Bulgária e da Roménia em 2007 e na perspectiva da abertura de negociações de adesão com a Croácia e a Turquia.

Uma questão que gera especial preocupação é a situação dos ciganos. A Comissão sublinhou reiteradamente as condições difíceis suportadas pelas comunidades ciganas nos Estados-Membros, nos países candidatos e nos países da adesão. Foram canalizados montantes

substanciais do orçamento da UE para assistência financeira, incluindo mais de 100 milhões de euros através do programa PHARE, orientados especificamente para as populações ciganas. No entanto, os ciganos continuam a debater-se com formas especialmente agudas de exclusão e discriminação na educação, no emprego, na habitação, nos cuidados de saúde e em outros domínios. Além disso, a UE tem de desenvolver soluções adaptadas às diferentes necessidades de novos migrantes, minorias estabelecidas de origem imigrante e outros grupos minoritários.

O vasto leque existente de instrumentos políticos e financeiros da UE pode contribuir para apoiar os esforços das autoridades nacionais e da sociedade civil com vista à integração das minorias. O desafio futuro consistirá em promover esforços concertados de todos os agentes relevantes, de forma a potenciar o impacto e a eficácia daqueles instrumentos.

A legislação comunitária de combate à discriminação proíbe a discriminação directa e indirecta em razão da origem étnica ou racial, bem como da religião. No contexto da Estratégia Europeia de Emprego, os Estados-Membros são incentivados a elaborar medidas destinadas a promover, no âmbito dos seus Planos de Acção Nacionais, a integração das minorias no mercado de trabalho. O método aberto de coordenação da UE em matéria de inclusão social incide igualmente sobre a pobreza e a exclusão que atingem as minorias étnicas, os migrantes e outros grupos desfavorecidos. Através do Fundo Social Europeu, nomeadamente da Iniciativa Comunitária EQUAL, a UE disponibiliza apoio financeiro para dar resposta a estes desafios.

No intuito de apoiar a evolução das políticas nesta matéria, a Comissão tenciona criar um grupo consultivo de alto nível para a integração social e laboral das minorias. Este grupo, que deverá reunir pela primeira vez no início de 2006, congregará um número restrito de personalidades eminentes do mundo da política, dos negócios, da sociedade civil e da comunidade internacional.

✓ Grupo Consultivo de Alto Nível para a Integração Social e Laboral das Minorias.

3.7. Alargamento, relações com países terceiros e cooperação internacional

No contexto do alargamento da UE, os princípios dos direitos humanos, entre os quais figuram o respeito e a protecção das minorias, são parte integrante dos denominados «critérios políticos» de adesão à UE. Estes princípios são fundamentais na estratégia de pré-adesão da UE para os países da adesão (Bulgária e Roménia) ou candidatos (Turquia e Croácia), bem como no processo de estabilização e associação com os outros países dos Balcãs Ocidentais (Albânia, Bósnia-Herzegovina, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Sérvia e Montenegro). Além disso, exige-se aos futuros Estados-Membros que cumpram o acervo legislativo da União no domínio do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades.

O apoio financeiro da UE à promoção da luta contra a discriminação e da igualdade de oportunidades nos países que se preparam para aderir à União continuará a ser canalizado através dos actuais e futuros instrumentos financeiros de pré-adesão[21]. O financiamento da UE constitui igualmente um instrumento fundamental para desenvolver a capacidade institucional e administrativa necessária à aplicação do acervo comunitário.

As preocupações em matéria de combate à discriminação e de direitos humanos plasmam-se também na Política de Vizinhança da UE e na primeira vaga de planos de acção que abarcam as relações com a Jordânia, Moldávia, Marrocos, Tunísia, Ucrânia, Israel e a Autoridade Palestiniana. O Acordo de Cotonu, celebrado em 23 de Junho de 2000 entre a UE e 78 países

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

da África, das Caraíbas e do Pacífico (ACP), comete aos signatários a obrigação de assegurarem o respeito pelos direitos humanos, que constituem um elemento essencial do Acordo[22], e eliminarem todas as formas de discriminação baseadas, nomeadamente, na origem, no sexo, na raça, na língua e na religião[23]. O combate à discriminação é objecto de um diálogo político regular entre a UE e os seus parceiros ACP[24].

As questões de luta contra a discriminação, designadamente a situação das minorias, são levantadas amiúde no diálogo sobre direitos humanos que a UE estabelece com países terceiros e organizações internacionais. O apoio financeiro concedido pela UE à luta contra a discriminação e à igualdade de oportunidades é disponibilizado a projectos realizados por ONG e organizações internacionais em países terceiros através da Iniciativa Europeia para a Democracia e os Direitos Humanos, assim como através de determinados programas de cooperação com a Ásia, a América Latina, as regiões ACP e MEDA.

A UE irá prosseguir a cooperação com as organizações internacionais pertinentes, nomeadamente a ONU, o Conselho da Europa e a OSCE. Os tratados e declarações internacionais aplicáveis à luta contra a discriminação e à igualdade de oportunidades representam um quadro de referência importante para o trabalho em curso na UE e para as relações desta com países terceiros.

A Comissão Europeia desempenha um papel activo na promoção do princípio da não discriminação e da igualdade de oportunidades nas Nações Unidas. Tem-se mostrado dinâmica no seguimento da Conferência de Pequim sobre a igualdade entre homens e mulheres, realizada em 1995. Em 2001, apresentou em Durban um contributo para a Conferência Mundial contra o Racismo e participa actualmente, em nome da UE, nas negociações com vista a uma nova convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência. A UE apoia também os esforços da Organização Internacional do Trabalho para promover uma agenda relativa ao trabalho digno, que contemple os princípios da igualdade e da não discriminação.

✓ Promoção do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos no contexto do alargamento e das relações com países terceiros.

✓ Cooperação com organizações internacionais, com vista a garantir a coerência, a complementaridade e uma repartição clara de tarefas.

4. CONCLUSÃO

A presente comunicação descreve uma estratégia voltada para o futuro destinada a promover na UE o combate à discriminação e a igualdade de oportunidades para todos. A Comissão apresentará em 2006 uma comunicação que abordará mais pormenorizadamente a questão da igualdade entre homens e mulheres.

A garantia de uma protecção jurídica eficaz contra a discriminação em toda a UE constitui um elemento central desta estratégia. Para o conseguir, é necessário assegurar que todos os Estados-Membros transponham plenamente a legislação comunitária antidiscriminação. Requer igualmente um espectro de medidas complementares, sobretudo para garantir que as pessoas conheçam os seus direitos e tenham acesso à justiça.

---

22 Artigo 13.º do Acordo de Cotonu.

23 Artigo 9.º do Acordo de Cotonu.

24 Artigo 8.º do Acordo de Cotonu.

Além da protecção jurídica dos direitos individuais, a presente comunicação delineia uma estratégia de promoção activa e positiva dos princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades para todos. A execução efectiva desta estratégia significará a realização de progressos numa vasta frente, com a participação de todos os agentes relevantes, assim como do público em geral. A abordagem supradescrita plasma-se na proposta que acompanha a presente comunicação no sentido de proclamar 2007 como o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.

Os serviços competentes da Comissão sujeitarão a estratégia-quadro e as várias iniciativas expostas na comunicação a um acompanhamento e avaliação contínuos. Serão organizadas reuniões semestrais com representantes das autoridades nacionais, organismos especializados em matéria de igualdade, organizações da sociedade civil, os parceiros sociais e outras partes interessadas, no intuito de obter os seus pontos de vista sobre os progressos realizados na execução da estratégia. A rede de peritos jurídicos financiada através do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação continuará a acompanhar o processo de transposição e aplicação da legislação comunitária neste domínio. A relevância, a eficácia e o impacto das acções apoiadas através do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação, do futuro programa PROGRESS e do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos serão apreciados por avaliadores externos.