

## **"Pela diversidade - Contra a discriminação" Anna Diamantopoulou intervém para sensibilizar para as novas disposições comunitárias de combate à discriminação**

*Se fosse discriminado, saberia quais são os seus direitos? De acordo com um novo inquérito Eurobarómetro às atitudes perante a discriminação, só um em cada três europeus responde afirmativamente a esta pergunta. Sensibilizar para os direitos é um dos principais objectivos de uma nova campanha da UE para os próximos cinco anos, de combate à discriminação em razão da raça ou origem étnica, religião e crença, idade, deficiência e orientação sexual. A campanha foi hoje lançada em Bruxelas pela Comissária responsável pelo emprego e os assuntos sociais, Anna Diamantopoulou. Este lançamento ocorre um dia antes da entrada em vigor de duas novas directivas da UE para combater a discriminação<sup>1</sup>.*

Comentando o acontecimento, a Comissária Diamantopoulou afirmou: "Os Estados-Membros têm de ser mais intervenientes para dar cumprimento às disposições anti-discriminação da UE até ao final do ano corrente. Preocupa-me o facto de que inúmeros Estados-Membros não irão cumprir os prazos de transposição que estão prestes a terminar. Para que possam ser aplicadas, estas novas disposições têm de ser conhecidas, compreendidas e correctamente aplicadas. Se assim não for, o seu efeito será nulo. O inquérito Eurobarómetro à discriminação na UE mostrou claramente que as pessoas não estão suficientemente conscientes dos seus direitos. Por isso, decidi lançar uma campanha europeia para promover a mensagem 'Pela diversidade - Contra a discriminação'. Todos temos a ganhar com a garantia de locais de trabalho e outras áreas do nosso quotidiano livres de discriminação".

De acordo com os resultados do inquérito Eurobarómetro às atitudes perante a discriminação, a maioria dos europeus considera que a origem étnica, a religião, a deficiência, a orientação sexual ou a idade podem constituir obstáculos para encontrar emprego, mesmo quando as qualificações são as mesmas. A maioria dos inquiridos é contrária a todas as formas de discriminação, embora acredite existir uma certa propensão para a discriminação, em especial das minorias étnicas. O inquérito revelou também que um quinto das pessoas interrogadas declarou ter assistido pessoalmente a casos de discriminação por razões étnicas: entre 15% na Irlanda e 35% nos Países Baixos.

---

<sup>1</sup> Directivas 2000/43/CE (Igualdade sem distinção racial ou étnica) e 2000/78/CE (Igualdade no emprego) - cf. mais informações infra.

A sensibilização para os direitos varia consoante o país, mas em termos globais dois terços dos inquiridos declara que não estaria ciente dos respectivos direitos em caso de discriminação. Um dos principais objectivos da campanha de informação reside em colmatar as insuficiências em matéria de sensibilização e chamar a atenção para as vantagens da diversidade. Sob o lema "Pela Diversidade - Contra a Discriminação"<sup>2</sup>, o primeiro ano da campanha incidirá na discriminação no local de trabalho, tendo os sindicatos e as entidades empregadores por principais grupos-alvo.

O cartaz da campanha mostra a discriminação no local de trabalho levada ao extremo, apresentando manequins idênticos e anónimos, como os que são utilizados nas simulações de acidentes, empenhados em trabalhos rotineiros de escritório. A legenda "As nossas diferenças fazem a diferença" chama a atenção para os aspectos positivos da diversidade, tanto para os empregadores como para os trabalhadores. Conforme ficou patente na recente atribuição do Prémio UE da Diversidade<sup>3</sup>, há cada vez mais empresas interessadas na diversidade por razões comerciais, mais do que por mera preocupação de cumprimento de requisitos legais. As políticas de diversidade integram cada vez mais a estratégia mais vasta das empresas para desenvolver o capital humano e fomentar a criatividade e a inovação. Os empregadores reconhecem ainda que a diversidade pode reforçar a imagem da empresa e constituir um trunfo nas suas relações com clientes, fornecedores e accionistas.

O site da campanha - [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info) -, em linha a partir de hoje, comporta um guia convivial de acesso à legislação comunitária e uma síntese do inquérito Eurobarómetro.

As medidas relativas às campanhas nacionais, que incluem manifestações várias, seminários e actividades de comunicação serão delineadas nos próximos meses por grupos consultivos nacionais (compostos de autoridades nacionais, parceiros sociais e ONG). A participação destes intervenientes é essencial para dar resposta às necessidades específicas de cada país e para enriquecer as actividades informativas existentes. Em Janeiro de 2003 foi criado um grupo consultivo à escala da UE (composto de representantes dos parceiros sociais europeus, da Plataforma das ONG Sociais e dos governos nacionais) para se pronunciar sobre os aspectos pan-europeus das campanhas, designadamente o cartaz, o lema e o site web.

---

<sup>2</sup> O lema "Pela Diversidade - Contra a Discriminação" será adaptado nas 11 línguas da UE em cada Estado-Membro pelos grupos consultivos nacionais (compostos de representantes dos governos, dos parceiros sociais e das ONG).

<sup>3</sup> cf. Comunicado de imprensa da Comissão **IP/03/438**

## Antecedentes

A nova legislação europeia adoptada em 2000 proíbe a discriminação racial no emprego e noutras áreas como a formação, o ensino, o fornecimento e o acesso a bens e serviços, incluindo a habitação. Um segundo pacote legislativo nesta área proíbe a discriminação no emprego e na formação em razão da religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual.

- A directiva sobre igualdade de tratamento sem distinção de origem racial ou étnica proíbe a discriminação em razão da origem racial ou étnica e abrange a maior parte das áreas da vida quotidiana em que podem ocorrer de forma directa ou indirecta práticas discriminatórias. Entre estas áreas contam-se o acesso ao emprego, as condições de trabalho, os níveis de remuneração e os direitos e as prestações ligados ao trabalho. Pode ainda considerar-se neste contexto o ensino e a formação, as prestações de segurança social e os cuidados de saúde, bem como a igualdade de direitos na compra ou aluguer de bens e serviços, incluindo a habitação. Os governos concordaram com a tomada das medidas necessárias para o cumprimento desta directiva até 19 de Julho de 2003. Em todos os países, os governos têm ainda de designar uma entidade responsável pela prestação em moldes práticos e independentes de apoio e orientação às vítimas de discriminação racial. Isto implica a criação de um organismo incumbido desta missão nos casos em que não existe ainda nenhum.
- A segunda directiva sobre igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional proíbe a discriminação no emprego e na formação em razão da religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Neste caso, os governos concordaram com a introdução das alterações necessárias nas respectivas legislações nacionais até 2 de Dezembro de 2003, embora possam requerer um período adicional de três anos para proceder às alterações necessárias para incorporar os elementos ligados à discriminação em razão da deficiência e da idade. Mas, se o fizerem, deverão dar conta anualmente das medidas tomadas para combater a discriminação nestas áreas e dos progressos conseguidos para colocar a respectiva legislação em conformidade com a Directiva.

Os novos Estados-Membros<sup>4</sup> deverão também tomar as medidas necessárias para dar cumprimento às duas directivas antes de aderirem à União.

Mais informações sobre a nova legislação, o inquérito Eurobarómetro e as campanhas de informação podem ser encontradas em :

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

---

<sup>4</sup> Chipre, República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, Eslováquia e Eslovénia.