COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 2.7.2008
COM(2008) 420 final

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

Não-discriminação e igualdade de oportunidades: um compromisso renovado

{SEC(2008) 2172}

1. INTRODUÇÃO

A União Europeia assenta nos valores partilhados da liberdade, da democracia e do respeito pelos direitos humanos e as liberdades fundamentais. Todas as sociedades europeias têm em comum o reconhecimento de que os homens são iguais e a todos deve ser facultado acesso às oportunidades da vida. A discriminação constitui um atentado a estes valores partilhados.

A Europa tem grandes tradições no combate pela igualdade entre os indivíduos. O Tratado de Amesterdão conferiu à Europa novos poderes para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. No emprego e na actividade profissional, todas estas formas de discriminação são proibidas. No tocante à discriminação em razão da raça, origem étnica e sexo, a sua proibição estende-se a um vasto leque de domínios para além do emprego.

A União Europeia dispõe hoje de um dos quadro jurídicos mais evoluídos no mundo em matéria de luta contra a discriminação. Contudo, apesar dos importantes progressos a registar, muitos europeus consideram que a discriminação é um fenómeno que continua a alastrar: 15 % declaram ter sido directamente vítimas de discriminação no último ano, enquanto 29 % afirmam ter sido testemunhas desse mesmo fenómeno[1].

Na Comunicação intitulada «Agenda social renovada : oportunidades, acesso e solidariedade na Europa do século XXI»[2], que a presente comunicação acompanha, a Comissão renova o seu compromisso em prol da igualdade de oportunidades para todos, afim de que cada um possa concretizar as suas potencialidades.

Tirando partido da bem sucedida implementação da estratégia-quadro de 2005 contra a discriminação[3] e do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para todos (2007), bem como dos contributos das instituições europeias, da sociedade civil e dos parceiros sociais, a presente comunicação expõe uma perspectiva global destinada a intensificar a luta contra a discriminação e promover a igualdade de oportunidades.

A presente comunicação é acompanhada de uma proposta de nova directiva que proíbe a discriminação em razão da idade, deficiência, orientação sexual, religião ou crença fora da esfera do emprego. Esta proposta histórica abre caminho à conclusão do quadro jurídico da acção europeia que visa combater todas as formas de discriminação, conforme prevê o artigo 13.º do Tratado CE.

A melhoria da protecção legislativa contra a discriminação deve ser acompanhada de uma estratégia dinâmica para promover a não-discriminação e a igualdade de oportunidades. Daí que a presente comunicação proponha acções destinadas a dar um novo ímpeto ao diálogo sobre a política de não-discriminação e a permitir uma utilização mais eficaz dos instrumentos disponíveis, em termos gerais mas também numa preocupação de inclusão social dos Roma, dados os problemas específicos de discriminação que conhecem.

---

1 Eurobarómetro especial n.º 296 (2008).
2 COM(2008) 412 final.
3 COM(2005) 224 final.

2. REFORÇAR A LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

A legislação por si só não permitirá ganhar a luta contra a discriminação. A vitória passa, antes de mais, por uma mudança de atitudes e comportamentos. Não restam, porém, dúvidas de que um quadro jurídico eficaz e devidamente aplicado, que proíba a discriminação e garanta às vítimas vias de recurso adequadas, constitui um pressuposto indispensável da mudança. A Comissão está decidida a impor o respeito do quadro jurídico existente, considerando, ao mesmo tempo, que é oportuno adoptar nova legislação par alargar o alcance da protecção jurídica a todas as formas de discriminação em todas as esferas da vida.

2.1 Implementar o quadro jurídico existente

Foram já adoptadas três directivas[4] para garantir a aplicação do artigo 13.º do Tratado, as quais permitem empreender acções para proibir e combater a discriminação em razão do sexo, da raça ou da origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual. Estas directivas proíbem a discriminação em razão da idade, orientação sexual, deficiência, religião ou crença no emprego, na actividade profissional e na formação profissional, enquanto a protecção contra a discriminação em razão da raça e do sexo foi alargada para lá da esfera do emprego, a fim de incluir a protecção social e o acesso aos bens e serviços.

A Comissão está activamente empenhada em garantir a aplicação destas directivas. Em termos globais, a situação é positiva. A legislação nacional que transpõe estas directivas teve uma incidência concreta na luta contra a discriminação. Vários Estados-Membros foram já mais além das exigências fixadas pela legislação da UE em matéria de protecção contra a discriminação. Em 2006[5] e 2008[6], a Comissão fez um balanço da aplicação das directivas sobre discriminação em razão da raça e origem étnica e discriminação no emprego e na actividade profissional. Sempre que a Comissão considerou que os Estados-Membros não estavam a cumprir as suas obrigações, deu início a acções por incumprimento. Cerca de metade dos Estados-Membros é afectada. Os problemas ficam a dever-se à falta de cobertura de todas as pessoas e áreas abrangidas pelas directivas, a definições de discriminação que divergem de uma directiva para outra e a incoerências nas disposições relativas à ajuda às vítimas de discriminação. A Comissão está também actualmente a verificar se os Estados-Membros cumpriram as suas obrigações e transpuseram correctamente a directiva de 2004 relativa à discriminação em razão do sexo no acesso aos bens e serviços. Em 2010, publicará um relatório de execução, podendo, se for o caso, propor alterações, conforme prevê a directiva.

Contudo, a transposição adequada das regras europeias para a legislação nacional só representa uma parte dos esforços a empreender. Os Estados-Membros devem também assegurar a eficácia das vias de recurso que disponibilizam às vítimas e das acções de

---

4 Directiva 2000/43/CE do Conselho, 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), Directiva 2000/78/CE do Conselho, 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) e Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

5 COM(2006) 643 final.

6 COM(2008) 225 final

sensibilização[7]. É importante que cada um conheça os seus direitos e seja capaz de os fazer valer.

Os organismos nacionais instituídos por força das directivas para promover a igualdade de tratamento e combater a discriminação em razão da raça, origem étnica ou sexo desempenham um papel importante na assistência às vítimas de discriminação, dando-lhes informação e apoio nas diligências que desencadeiam. Podem dar orientações a prestadores de serviços e outras partes interessadas sobre como cumprir as respectivas obrigações, além de incentivar a mediação e o recurso a métodos alternativos para a resolução de litígios. Assim, é possível muitas vezes resolver problemas sem ter de recorrer aos tribunais. No âmbito do programa *Progress*[8], a Comissão apoia a intensificação da cooperação entre organismos de promoção da igualdade e o reforço da respectiva capacidade de intervenção através da rede *Equinet*[9].

Acresce que a Comissão organiza regularmente trocas de informações com estes organismos sobre a evolução da situação jurídica e sobre problemas comuns encontrados no âmbito da discriminação em razão do sexo. Nesta base, a Comissão avalia a eficácia das sanções nacionais e os prazos previstos para a tramitação dos processos nos tribunais nacionais. Trata-se de dois elementos fundamentais para dissuadir qualquer comportamento discriminatório e garantir às vítimas vias de recurso eficazes. A Comissão colabora também com estes organismos para determinar em que medida a legislação em matéria de igualdade de remuneração permite colmatar as persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres.

2.2 Continuar a desenvolver o quadro jurídico

Não obstante os progressos alcançados, forçoso é constatar que o quadro jurídico europeu para combater a discriminação continua incompleto. Com efeito, ainda que certos Estados-Membros tenham tomado medidas para proibir a discriminação em razão da idade, orientação sexual, deficiência, religião ou crença fora da área do emprego, não existe na União Europeia um nível mínimo comum de protecção das pessoas que foram vítimas destas formas de discriminação.

No entanto, estes tipos de discriminações são tão inaceitáveis fora da esfera do emprego como dentro dela. Quando se trata de protecção contra a discriminação, não pode haver qualquer hierarquia. Esta a razão pela qual a Comissão anunciou, no seu programa legislativo e de trabalho para 2008, que tencionava propor novas iniciativas para completar o quadro jurídico, baseando-se nos resultados de uma ampla consulta pública. Este compromisso constitui a resposta da Comissão ao apelo do Conselho para que fossem analisadas eventuais lacunas no quadro legislativo comunitário em matéria de combate à discriminação, bem como às repetidas solicitações do Parlamento Europeu para que o quadro fosse alargado.

A proposta de directiva que acompanha a presente comunicação abre caminho para completar o quadro jurídico europeu em matéria de antidiscriminação. Esta directiva garantirá, nos 27 Estados-Membros, a proibição de qualquer forma de discriminação, incluindo o assédio, em razão da idade, orientação sexual, deficiência, religião ou crença e proporcionará às vítimas vias de recurso adequadas. Um vez adoptada, a directiva completará o processo de aplicação

---

7 Um inquérito Eurobarómetro revelou que só 33% dos europeus conhecem os seus direitos em caso de serem vítimas de discriminação http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

8 Decisão n.º 1672/2006/CE de 24 de Outubro de 2006, JO L 315 de 15.11.2006, p. 1.

9 *European Network of Equality Bodies* http://www.equineteurope.org.

do artigo 13.º do Tratado CE a todas as formas de discriminação nele previstas, pondo termo a qualquer hierarquia na protecção.

A concretização deste objectivo ambicioso requer uma resposta ampla e realista, capaz de reflectir as características específicas dos domínios em questão. As tradições e as estratégias nacionais em matéria de cuidados de saúde, protecção social e educação tendem a ser mais diversificadas do que nas áreas ligadas ao emprego. Estas áreas caracterizam-se por opções sociais legítimas em domínios tutelados pelas autoridades nacionais.

A diversidade das sociedades europeias é um dos trunfos da Europa e deve ser respeitada, em consonância com o princípio da subsidiariedade. Questões como a organização e os conteúdos do sistema de ensino, o reconhecimento do estatuto matrimonial ou familiar, a adopção, os direitos em matéria de reprodução e outros assuntos semelhantes adequam-se mais a uma tomada de decisões a nível nacional. O projecto de directiva não requer, por conseguinte, que nenhum Estado-Membro altere a sua legislação em vigor e as suas práticas relativamente a estas questões. Tão pouco afecta as disposições nacionais que regulam as actividades das igrejas e outras organizações religiosas, ou a sua relação com o Estado. Assim, por exemplo, continuará a incumbir aos Estados-Membros tomar decisões relativas a questões como a autorização do *numerus clausus* nas escolas e o reconhecimento dos casamentos entre pessoas do mesmo sexo e da natureza de qualquer relação entre uma forma de religião organizada e o Estado.

Os vários motivos de discriminação variam consideravelmente e requerem cada um uma resposta adaptada. Não se trata de instaurar uma hierarquia entre os vários motivos, mas antes de garantir a forma de protecção mais adequada a cada caso.

No que se refere à idade, há situações em que se poderá justificar, por razões de interesse público, um tratamento diferenciado de uma pessoa em razão da sua idade. Entre os exemplos que ilustram este princípio contam-se a fixação de idade mínima para o acesso a determinados produtos ou serviços e as tarifas preferenciais para certos escalões etários relativas à utilização de transportes públicos ou ao ingresso em museus. Acresce que quando as seguradoras e os bancos utilizam a idade como factor actuarial para avaliar o perfil de risco dos clientes, não se trata necessariamente de uma discriminação, ainda que este critério só deva ser utilizado se for mesmo necessário e com base em elementos de prova objectivos. Considerações análogas aplicam-se em relação à deficiência. A Comissão tenciona lançar um diálogo com os prestadores de serviços financeiros e outros operadores relevantes, a fim de incentivar boas práticas e promover o seu intercâmbio.

A deficiência também requer uma resposta específica e adaptada. Vários Estados-Membros dispõem já de legislação que protege as pessoas com deficiência, mas há diferenças importantes em relação ao tipo de protecção garantida e aos domínios abrangidos. Acresce que a Convenção das Nações Unidas relativa aos direitos das pessoas como deficiência, assinada conjuntamente pela Comunidade Europeia e os seus Estados-Membros, preconiza a adopção de normas comuns para consagrar no direito nacional os direitos reconhecidos nessa convenção.

O simples facto de proibir a discriminação não é suficiente para garantir igualdade às pessoas com deficiência. A concretização deste objectivo passa, antes, pela realização de acções positivas que dêem resposta às necessidades destas pessoas. A falta de acessibilidade é cada vez mais reconhecida como inadmissível nas sociedades europeias. Dar às pessoas com deficiência meios para contribuir activamente para a sociedade significa proporcionar-lhes

verdadeiras vantagens económicas e sociais. Como acontece com a directiva de 2000 na área do emprego, as medidas destinadas a dar resposta às necessidades das pessoas com deficiência devem ser razoáveis, ou seja, proporcionais às necessidades do cliente ou do utilizador, bem em termos de custos para o organismo ou a empresa em questão. Os Estados-Membros continuarão a garantir o acesso das pessoas com deficiência à educação nos estabelecimentos do ensino geral ou em estruturas especializadas.

A futura directiva aplicar-se-á em situações muito diversas no conjunto do território da União Europeia. É pois conveniente deixar aos Estados-Membros uma certa margem de manobra. Assim, por exemplo, regras aparentemente neutras mas que, na prática, podem ter um impacto desfavorável num dado grupo, podem ser autorizadas desde que sejam razoáveis e visem um objectivo legítimo. No acompanhamento da aplicação da directiva, a Comissão estará particularmente atenta a este aspecto.

A proposta de directiva aplica-se ao fornecimento de todos os bens e serviços. Seria desproporcionado sujeitar as pessoas singulares que actuam a título meramente privado ao conjunto das obrigações constantes da proposta de directiva. Em consequência, o texto da proposta apoia-se na prática de vários Estados-Membros e inclui disposições que limitam a sua aplicação à exploração comercial de bens e serviços. Os particulares só estão abrangidos no âmbito do exercício de uma actividade comercial.

No que se refere aos principais conceitos e mecanismos, a proposta de directiva segue o modelo bem sucedido utilizado nas directivas existentes. Assim, a directiva reflecte a legislação actual no que se refere às definições de discriminação directa e indirecta, assédio e instruções no sentido de discriminar. As disposições relativas ao papel dos organismos de promoção da igualdade e à obrigação de os Estados-Membros preverem vias de recurso adequadas nos tribunais nacionais em caso de discriminação são idênticas às da legislação actual. Estes conceitos e mecanismos já são, pois, do conhecimento dos organismos públicos e privados nos Estados-Membros, o que deverá facilitar a transposição e a aplicação da nova directiva. Ao mesmo tempo, na medida em que completa as directivas existentes, a abordagem proposta evita reabrir o debate e suscitar incertezas em relação ao acervo existente. A Comissão considera que a presente proposta constitui um meio equilibrado e realista de completar o quadro europeu de luta contra a discriminação e convida o Conselho e o Parlamento Europeu a prosseguir, com carácter prioritário, o debate sobre esta matéria.

3. REFORÇAR OS INSTRUMENTOS POLÍTICOS PARA A PROMOÇÃO ACTIVA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Para promover a não-discriminação e a igualdade de oportunidades em todas as esferas, é necessário dispor de uma base legislativa sólida e de um conjunto de instrumentos, entre os quais se incluem as medidas de sensibilização, a integração da dimensão da não-discriminação, a recolha de dados e as acções positivas. A Resolução do Conselho relativa às acções de acompanhamento do Ano Europeu de 2007 sublinhou a importância de considerar plenamente e continuar a desenvolver estes instrumentos.

3.1 Instrumentos políticos reforçados

Integração da dimensão da não-discriminação

Para reduzir as desigualdades e as discriminações de que são vítimas todos os grupos em questão, os princípios da integração da dimensão da não-discriminação devem aplicar-se a

todas as formas de discriminação abrangidas pelo artigo 13.º do Tratado CE. Entre estes motivos de discriminação, dois são já objecto de medidas específicas da UE que comportam um conjunto bem desenvolvido de acções de integração. Em primeiro lugar, a estratégia da UE em matéria de deficiência assenta no Plano de acção em favor das pessoas com deficiência (2003-2010) e, mais especificamente, no Plano de acção europeu (2008-2009)[10]. A aplicação pela Comunidade e os Estados-Membros da Convenção das Nações Unidas relativa aos direitos das pessoas com deficiência lançará as bases para uma cooperação mais estreita neste domínio. Em segundo lugar, o Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010[11] estabelece um quadro de acção na área da igualdade de géneros. Especial atenção irá para a integração da dimensão da igualdade entre homens e mulheres nas acções propostas.

A Comissão apoiar-se-á neste acervo para incentivar a integração sistemática em todas as políticas das dimensões da não-discriminação e da igualdade de oportunidades relativamente aos motivos de discriminação previstos no artigo 13.º, em especial no âmbito dos mecanismos de coordenação existentes nas áreas do emprego, da inclusão social, da educação e da formação. Velará por intensificar a análise dos impactos em termos de não-discriminação e de igualdade de oportunidades de quaisquer novas propostas que elabore e incentivará as ONG especializadas em certas vertentes da não-discriminação a participar nas consultas.

Exorta os Estados-Membros a recorrer aos vários instrumentos de integração, às boas práticas e às metodologias já disponíveis aos níveis comunitário e nacional[12]. O guia a publicar sobre contratos públicos socialmente responsáveis incluirá considerações sobre a igualdade de oportunidades e a não-discriminação e exigências em matéria de acessibilidade, a fim de sensibilizar os Estados-Membros para formas de promover a não-discriminação e a igualdade de oportunidades através de uma política de boas práticas na área dos concursos públicos.

A Comissão continuará também a defender os valores da não-discriminação e da igualdade de oportunidades noutras áreas, como os direitos da criança[13] e o alargamento e, em termos mais gerais, nas relações externas da UE, incluindo no plano multilateral. Especial atenção será dada aos direitos das pessoas pertencentes a minorias em países terceiros.

Quantificar as discriminações e avaliar os progressos

É essencial dispor de dados precisos para avaliar o alcance e a natureza das discriminações sofridas e para conceber, adaptar, acompanhar e avaliar as políticas. É considerável a procura de dados relativos a todas as formas de discriminação. Os dados disponíveis variam sensivelmente consoante as formas de discriminação e os Estados-Membros[14], sendo difícil, quando não impossível, compará-los.

A legislação relativa à privacidade e à protecção dos dados estabelece critérios para a recolha e o processamento dos dados[15]. Geralmente, quando se trata de combater as discriminações,

---

10 COM(2007) 738 final.

11 COM(2006) 92 final.

12 *Non-discrimination mainstreaming: instruments, case studies and the way forwards*, Comissão Europeia, Abril de 2007.

13 Comunicação da Comissão «Rumo a uma estratégia da UE sobre os direitos da criança» (COM(2006) 367 final).

14 Ver *Conceptual Framework Study Report*, Comissão Europeia, Janeiro de 2008: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/measprog08_en.pdf.

15 Ver *Measuring discrimination: Data collection and EU equality law*, rede europeia de juristas especializados na área da não-discriminação, Fevereiro de 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07measdis_en.pdf.

os cidadãos europeus estão dispostos a fornecer, a coberto de anonimato, informações de carácter pessoal em resposta a inquéritos[16]. A Comissão está a explorar as seguintes possibilidades: i) proceder, conjuntamente com as autoridades estatísticas nacionais, a uma recolha regular de dados estatísticos sobre a amplitude e o impacto das discriminações, no âmbito do programa estatístico comunitário, em especial as discriminações em razão da raça, etnia, religião/crença e orientação sexual, relativamente às quais a informação é ainda deficitária; e ii) elaborar um módulo de inquérito comunitário em matéria de discriminação. Trabalha também em estreita colaboração com a *Equinet* no desenvolvimento de um sistema de recolha de informações relativas às queixas tratadas pelas instâncias nacionais responsáveis pela igualdade.

Acção positiva

Ainda que um tratamento idêntico possa conduzir a uma igualdade formal, não é suficiente para gerar uma igualdade efectiva. A legislação comunitária em matéria de não-discriminação não impede os Estados-Membros de manter ou adoptar medidas específicas destinadas a prevenir ou a compensar desvantagens ligadas a motivos de discriminação que são já objecto de protecção.

É cada vez mais reconhecido o papel que a acção positiva pode desempenhar para corrigir a falta de igualdade efectiva nas sociedades[17]. Alguns Estados-Membros[18] introduziram medidas para obrigar os poderes públicos a promover a igualdade enquanto objectivo fundamental das suas actividades. A Comissão utilizará o diálogo permanente com os Estados-membros para promover a plena utilização das possibilidades de acção positiva, designadamente em matéria de acesso à educação, ao emprego, à habitação e aos cuidados de saúde.

Acções de sensibilização e de formação

A existência de informação sobre a legislação em vigor é um pressuposto para que as potenciais vítimas de discriminação possam fazer uso desse instrumento e para que os empregadores, os prestadores de serviços e as administrações conheçam as suas obrigações. Contudo, como já foi referido antes, o conhecimento da legislação sobre não-discriminação continua a ser modesto[19]. Para melhorar a situação, a principal mudança – e a mais difícil de realizar – implica combater todas as formas de estereótipos e preconceitos. A campanha de informação da UE «Pela Diversidade – Contra a Discriminação» será realizada em estreita cooperação com os grupos de trabalho nacionais, que reúnem representantes da sociedade civil, funcionários governamentais, parceiros sociais e outras partes interessadas. A Comissão continuará a apoiar acções de formação sobre a legislação vigente destinadas aos principais intervenientes, designadamente, organismos responsáveis pelas questões da igualdade, juízes, advogados, ONG e parceiros sociais.

Promover os benefícios da diversidade no local de trabalho

---

16 75% dos europeus estão dispostos a declarar a sua origem racial, 74% a sua religião e 65% a sua orientação sexual. Ver Eurobarómetro 263, Janeiro de 2007.

17 *Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, Comissão Europeia, Outubro de 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/bfe07_en.pdf.

18 Reino Unido e Finlândia.

19 Eurobarómetro especial 263/ *TNS Opinion and Social*

Reconhecendo que a legislação é mais eficaz quando acompanhada de estratégias modernas e inovadoras postas em prática pelos empregadores para gerir uma mão-de-obra cada vez mais diversificada, a Comissão[20] e os Estados-Membros[21] apoiam o desenvolvimento da gestão da diversidade, tanto nas grandes empresas como nas PME[22].

O Conselho exortou os Estados-Membros e a Comissão a promover a diversidade da mão-de-obra e fomentar e incentivar o desenvolvimento de instrumentos empresariais pertinentes, incluindo a elaboração de cartas voluntárias[23]. Em resposta, com o apoio das organizações profissionais e patronais, a Comissão irá incentivar iniciativas voluntárias à escala da UE. A Comissão promove também a colaboração entre empresas, escolas comerciais e universidades para reforçar a cooperação nas áreas da investigação e formação em questões da diversidade. Fomenta ainda a diversidade e a melhoria da sua gestão nas administrações públicas da UE e dos Estados-Membros[24].

3.2 Desenvolver o diálogo sobre não-discriminação e igualdade de oportunidades

Em 2007, o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos abriu novas perspectivas para a promoção da não-discriminação e da igualdade de oportunidades, associando todos os intervenientes ao diálogo transversal que se estabeleceu aos níveis comunitário e nacional. Os Estados-Membros e a sociedade civil reconheceram a importância de tornar permanente este diálogo. Estes intercâmbios terão por base cimeiras anuais para a igualdade, que reunirão as partes interessadas ao mais alto nível, com o objectivo de reflectir, dinamizar e orientar.

A Comissão instituiu um grupo de peritos governamentais em não-discriminação[25], encarregado de analisar o impacto das medidas em prol da não-discriminação aos níveis nacional e comunitário, validar boas práticas através de aprendizagem recíproca e desenvolver parâmetros de avaliação da eficácia das políticas nesta área. A Comissão tenciona, por exemplo, trabalhar com este grupo no acompanhamento dos resultados do estudo comparativo sobre homofobia e discriminação em razão da orientação sexual na UE, realizado pela Agência Europeia dos Direitos Fundamentais. O grupo encontrar-se-á regularmente com representantes da sociedade civil, dos parceiros sociais e da *Equinet*. A Comunidade poderia utilizar o programa *Progress* para apoiar a identificação de práticas inovadoras através deste processo. A Comissão dará conta dos resultados deste trabalho aos participantes nas cimeiras da igualdade.

Tenciona também recorrer a estes novos mecanismos de governação para abordar a questão da discriminação múltipla, apoiando-se nas práticas consagradas em certos Estados-Membros, que prevêem um procedimento único que permite às vítimas apresentar queixa e consideram uma circunstância agravante os elementos que provam que a discriminação ocorreu em razão de vários motivos. A Comissão sensibilizará a opinião pública para a discriminação múltipla, através do financiamento de acções e do apoio financeiro a redes mais pequenas de ONG que representam grupos intersectoriais.

---

20 *The Business Case for Diversity – Good practices in the workplace*, Comissão Europeia, 2005: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf.

21 França, Bélgica (Bruxelas - Região Capital) e Alemanha.

22 *Diversity at work: 8 steps for small and medium-sized businesses*, Comissão Europeia, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/8steps07_en.pdf.

23 Resolução do Conselho 2007/C/308/01 de 5 de Dezembro de 2007.

24 Por exemplo, através de um levantamento das práticas empresariais de combate à discriminação e promoção da diversidade.

25 C(2008)3261.

3.3 Recorrer a instrumentos mais eficazes para avançar na integração social dos Roma

Ainda que o reforço da luta contra a discriminação mediante instrumentos legislativos e políticos seja benéfico para todos os potenciais intervenientes, não deixa de ser importante dar resposta aos problemas específicos de determinados grupos. A situação dos Roma é particularmente preocupante no contexto actual, caracterizado pela persistência de situações de discriminação individual e institucional e de exclusão social de vastas repercussões. A marginalização de milhões de pessoas é inaceitável, em especial numa perspectiva de igualdade e de gozo efectivo dos direitos humanos. Da mesma forma, é indefensável do ponto de vista da coesão social. Por fim, o desemprego e a pobreza que alastram num tão significativo grupo de pessoas representam um desperdício em termos económicos. A solução para este problema urgente está nas mãos da União Europeia e dos Estados-Membros.

Repetidas vezes a Comissão condenou as manifestações de hostilidade contra os ciganos, por as considerar uma forma específica de racismo, incompatível com os princípios da UE. A aplicação da legislação comunitária em matéria de discriminação nos Estados-Membros constitui o ponto de partida fundamental para a integração dos Roma. A Comissão continuará vigilante neste domínio e intensificará o trabalho com os organismos nacionais da igualdade, para que estes sejam capazes de resolver os problemas de discriminação dos Roma. Continuará a apoiar o reforço das capacidades junto da sociedade civil Roma e promover a sua participação a todos os níveis da elaboração e da aplicação das políticas.

A situação dos Roma foi reconhecida pelo Conselho Europeu, que, em Dezembro de 2007, convidou a Comissão a «analisar as políticas e os instrumentos em vigor e a apresentar um relatório ao Conselho sobre os progressos alcançados.» O documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a presente comunicação responde a essa solicitação, demonstrando a existência de um sólido enquadramento legislativo, financeiro e de coordenação política, bem como o crescente recurso a estes instrumentos, ainda que mais possa ser feito para aumentar a sua eficácia.

O impacto destes instrumentos no terreno depende, contudo, do empenho dos Estados-Membros e da capacidade dos intervenientes para maximizar a sua utilização. O Conselho Europeu de Junho de 2008 instou o Conselho a abordar esta questão com urgência. A Comissão usará todos os meios de que dispõe para apoiar este processo, contando com um empenho claro por parte do Conselho Europeu no final da Presidência Francesa.

No âmbito do Ano Europeu do Diálogo Intercultural, e a fim de apoiar e promover um compromisso comum por parte dos Estados-Membros, das instituições europeias e da sociedade civil, a Comissão organizará, em Setembro de 2008, uma cimeira europeia dedicada aos Roma, que reunirá todas as partes interessadas. As conclusões da cimeira serão comunicadas à Presidência Francesa, a fim de serem analisadas em pormenor no Conselho de ministros, antes do Conselho Europeu de Dezembro de 2008. Acresce que a Comissão realizará, com base num extenso trabalho de investigação já efectuado, um estudo exaustivo das políticas e dos mecanismos institucionais existentes e das suas ligações com os programas e projectos destinados aos Roma, com o objectivo de identificar boas práticas exportáveis e, assim, poder explorar mais eficazmente os instrumentos comunitários e nacionais.

4. CONCLUSÃO

A Comissão está firmemente decidida a combater todas as formas de discriminação previstas no artigo 13.º do Tratado CE e continuará a acompanhar de perto a transposição das directivas

existentes. A fim de completar o quadro jurídico da UE, apresenta agora uma proposta de directiva que proíbe a discriminação em razão da idade, deficiência, orientação sexual, religião ou crença fora da esfera do emprego. Convida o Conselho e o Parlamento a prosseguir, com carácter prioritário, o debate sobre esta proposta.

Uma protecção jurídica eficaz dos direitos individuais deve andar a par da promoção activa da não-discriminação e da igualdade de oportunidades. A Comissão está empenhada em conseguir novos progressos à escala comunitária e nacional em domínios essenciais como a sensibilização, a integração da não-discriminação, a acção positiva e a recolha de dados. Uma gestão mais rigorosa da política de não-discriminação deveria facilitar o intercâmbio de boas práticas, a aprendizagem recíproca e a avaliação comparativa entre os Estados-Membros, bem como incentivar a elaboração de novas estratégias, nomeadamente para fazer face ao problema da discriminação múltipla.

A Comissão garantirá, em colaboração com a sociedade civil e os parceiros sociais, o acompanhamento da concretização das iniciativas referidas na presente comunicação. Avaliará os progressos realizados e o impacto das acções específicas.