

(2004/C 33 E/254)

**PERGUNTA ESCRITA E-2306/03**  
**apresentada por Philip Claeys (NI) à Comissão**

(14 de Julho de 2003)

*Objecto:* Campanha «Pela diversidade — contra a discriminação», discriminação indirecta

Em 16 de Junho de 2003, a Comissária Diamantopoulou lançou a campanha «Pela diversidade — contra a discriminação». Uma das formas de discriminação mencionadas no sítio web da campanha consiste na chamada discriminação indirecta. A título de exemplo, refere-se que constitui discriminação indirecta exigir de todos os candidatos a um lugar que prestem provas numa língua determinada, mesmo quando o conhecimento dessa língua não é necessário ao exercício das funções previstas. As provas em causa poderão excluir todos os candidatos de língua materna diferente.

Trata-se efectivamente de um problema que tem sido, até ao momento, subestimado. Diversas empresas e organizações que desenvolvem actividades em Bruxelas, à margem das instituições europeias, aplicam critérios linguísticos, nos processos de recrutamento, que são discriminatórios para a população local. Por outro lado, tornou-se comum as ofertas de emprego exigirem aos candidatos, não apenas conhecimentos linguísticos, mas que sejam falantes nativos.

De que modo se propõe a Comissão integrar na campanha «Pela diversidade — contra a discriminação» o problema da discriminação indirecta constituída por exigências linguísticas não equitativas? Que iniciativas concretas se encontram previstas nesse domínio?

(2004/C 33 E/255)

**PERGUNTA ESCRITA E-2319/03**  
**apresentada por Philip Claeys (NI) à Comissão**

(14 de Julho de 2003)

*Objecto:* Campanha «Pela diversidade — contra a discriminação»

A campanha «Pela diversidade — contra a discriminação» decorre ao longo de vários anos e começa com o aspecto da discriminação na esfera laboral. As empresas a quem é apontada uma falta de diversidade são comparadas com os bonecos usados pela indústria automóvel nos testes de segurança contra colisões. No site da Internet e no panfleto é exibido um quadro idílico de empresas que são realmente «diversas»: nelas há uma maior motivação dos trabalhadores, uma maior criatividade e mesmo maiores margens de lucros.

Porém, em algumas áreas existem empresas que, não sendo «diversas» em matéria de composição étnica, são criativas e inovadoras e têm um desempenho elevado — nomeadamente graças à diversidade de talentos e capacidades dos respectivos trabalhadores. O facto de muitas dessas empresas terem poucos estrangeiros nos seus quadros não é, de forma alguma, o resultado de qualquer tipo de discriminação, seja qual for. Frequentemente os estrangeiros simplesmente não possuem as qualificações exigidas — o que pode ter a ver, por exemplo, com a falta de conhecimentos linguísticos ou um elevado grau de abandono escolar.

Que mecanismos deveriam ser integrados na campanha para evitar que as empresas que agem de boa fé sejam estigmatizadas pela sua «falta» de diversidade étnica?

A Comissão está consciente do perigo de as empresas — sob a pressão de campanhas das autoridades comunitárias ou outras — poderem refugiar-se na chamada discriminação «positiva», por meio da qual os candidatos com melhores qualificações podem ser rejeitados por não serem de origem estrangeira? Que medidas estuda a Comissão para contrariar este efeito perverso das campanhas em favor da diversidade?

**Resposta comum**  
**às perguntas escritas E-2305/03, E-2306/03 e E-2319/03**  
**dada pela Comissária Anna Diamantopoulou em nome da Comissão**

(26 de Agosto de 2003)

A iniciativa a que o Sr. Deputado se refere destina-se a informar as pessoas sobre os seus novos direitos e obrigações ao abrigo das duas Directivas anti-discriminação que têm por base o artigo 13º do Tratado CE e foram adoptadas em 2000<sup>(1)</sup>. A campanha é financiada no âmbito da vertente «sensibilização» do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação<sup>(2)</sup>.