

DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA
SOCIAL, DA FAMÍLIA E DA CRIANÇA

*Boletim
Bibliográfico*

**NÃO
DISCRIMINAÇÃO**

N.º 23

Agosto, 2006

NUDD

DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL
NUDD

BOLETIM BIBLIOGRÁFICO

Lisboa, Agosto 2006

Pesquisa, elaboração e capa

Ester Liñares

Revisão da Catalogação

Maria Isabel Maio

Coordenação

Maria Virgínia Brás Gomes

ÍNDICE

NOTA DE ABERTURA	5
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	7
ANO EUROPEU DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS	17
NÃO DISCRIMINAÇÃO NO ACERVO DOCUMENTAL DO NUDD	29
NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS DA ONU	37
NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS PUBLICAÇÕES DA UE	43
NÃO DISCRIMINAÇÃO NA LEGISLAÇÃO.....	51
NÃO DISCRIMINAÇÃO NA INTERNET.....	63
ÚLTIMAS PÁGINAS.....	71

NOTA DE ABERTURA

Comemora-se, em 2007, o **Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos para uma Sociedade Justa**, com o objectivo de dar resposta, através das iniciativas mais diversas, a um dos grandes desafios identificados na sequência do amplo debate lançado pelo Livro Verde da Comissão Europeia sobre o tema ***Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada***.

Na opinião da Comissão Europeia, o Ano Europeu será a peça mestra de uma estratégia-quadro visando garantir um combate eficaz contra a discriminação, a valorização da diversidade e a promoção da igualdade de oportunidades para todos.

A **igualdade** e a **não discriminação** têm sido duas faces da mesma moeda, reforçadas, nas sociedades contemporâneas, pela globalização que, simultaneamente, proporciona oportunidades e acarreta factores de perigo para as populações em maior risco de discriminação.

A **não discriminação** constitui um **princípio fundamental** da ***Declaração Universal dos Direitos do Homem***, de 1948, que proíbe, por considerar como actos discriminatórios, os que se baseiam na distinção por razão da raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, fortuna, nascimento ou qualquer outra situação.





Vários instrumentos internacionais, regionais e nacionais adoptados após essa data alargaram a lista dos motivos que podem constituir causa de discriminação, de acordo com as novas realidade sociais e culturais e com a evolução das mentalidades.

Hoje, mais do que nunca, o princípio da não discriminação tem uma **dupla aplicação**. Ou seja, existe discriminação quando pessoas ou grupos de pessoas em idêntica situação são tratados de forma diferente, da mesma forma que existe discriminação quando pessoas ou grupos de pessoas em situação diferente são tratados da mesma forma.

Na Europa, a **implementação plena** da legislação anti-discriminação¹ tem sido contrariada por um conjunto de obstáculos que podem ser considerados excessivos num espaço político em que o respeito e a protecção dos direitos fundamentais, a não discriminação e a igualdade de oportunidades, se mantêm como prioridades essenciais pós-alargamento.

O **Ano Europeu** de 2007 constitui uma oportunidade para ultrapassar tais obstáculos, contribuindo para fazer corresponder a prática, isto é, as condições de vida dos europeus, aos anseios filosóficos e éticos do primado dos direitos humanos.

Durante o Ano e, certamente, com reflexos futuros, o esforço institucional e de todos e cada um de nós será articulado à volta de 4 grandes eixos:

-  **Direitos** – sensibilizando a opinião pública ao direito à igualdade e à não discriminação
-  **Representação** – estimulando um amplo debate sobre as formas e mecanismos para o reforço da participação na sociedade dos grupos sub-representados
-  **Reconhecimento** – celebrando e acolhendo a diversidade
-  **Respeito e tolerância** – promovendo e lutando por uma sociedade mais solidária.

Este Boletim é um primeiro contributo.

¹ Directiva 2004/43/CE, de 29 de Junho, sobre a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da raça ou origem étnica
Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro, sobre a criação de um quadro geral a favor da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho

A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

O princípio da não discriminação tem por objectivo assegurar a igualdade de tratamento entre todas as pessoas, independentemente da sua nacionalidade, sexo, raça, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Artigo 13.º (Princípio da igualdade)

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

(CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA)

TÍTULO III - IGUALDADE

Artigo 11-81.º Não discriminação

1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

2. No âmbito de aplicação da Constituição e sem prejuízo das suas disposições específicas, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade.

(TRATADO QUE ESTABELECE UMA CONSTITUIÇÃO PARA A EUROPA)

A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

NO CONTEXTO DA ORDEM JURÍDICA INTERNA

Um dos princípios fundamentais do sistema jurídico português é o princípio da igualdade previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), cujo n.º 1 dispõe que *"Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei"*; e o n.º 2 que *"Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual"*.

O conjunto de factores de discriminação indicados no n.º 2 do artigo 13.º da CRP não tem um carácter exaustivo, pelo que são igualmente ilícitas as diferenciações de tratamento fundadas em outros motivos que sejam contrários à dignidade humana, incompatíveis com o princípio do Estado de direito democrático, ou arbitrários.

O artigo 26.º da CRP dispõe, no n.º 1, que *"A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação"*

Neste sentido, o n.º 1 do artigo 20.º dispõe que *"A todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência de meios económicos"* e, o n.º 5 do mesmo artigo, que *"Para defesa dos direitos, liberdades e garantias pessoais, a lei assegura aos cidadãos procedimentos judiciais caracterizados pela celeridade e prioridade, de modo a obter tutela efectiva e em tempo útil contra ameaças ou violações desses direitos"*.

Por força do artigo 18.º, n.º 1, os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias, de que fazem parte os artigos supra referidos, são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, instituiu um regime unitário relativamente à igualdade e não-discriminação, que não se cinge à tradicional proibição de discriminação em função do sexo

(artigos 22.º a 32.º e 73.º a 78.º). Este regime é desenvolvido pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho que regulamenta o Código do Trabalho (artigos 30.º a 40.º).

O regime da igualdade e não-discriminação é também aplicável à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações (artigo 5º da Lei n.º 99/2003).

Através do Código do Trabalho e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, foi transposta para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

A Lei n.º 18/2004, de 11 de Maio, por seu turno, transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e tem por objectivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica.

No âmbito dos instrumentos normativos internacionais, Portugal ratificou o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adoptado em 1996 pela Organização das Nações Unidas (ONU) e aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de Julho, bem como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), aprovado para ratificação pela Lei n.º 29/78, de 12 de Junho, que conferem obrigatoriedade aos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Através do Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de Outubro de 2001, foi ratificada a Carta Social Europeia Revista, de 1996, que estabelece direitos e liberdades individuais e um sistema de controlo do seu respeito por parte dos Estados signatários (ou Partes).

Em matéria de não-discriminação, a Carta Social Europeia estabelece, nomeadamente:

- o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de

profissão, sem discriminação baseada no sexo (artigo 20.º);

- a garantia dos direitos reconhecidos pela Carta a todos os nacionais e estrangeiros legalmente residentes e/ou trabalhadores, sem qualquer distinção baseada, nomeadamente, na raça, na cor, no sexo, na língua, na religião, nas opiniões políticas, ou em quaisquer outras opiniões, na ascendência nacional ou na origem social, na saúde, na pertença a uma minoria nacional, no nascimento ou em qualquer outra situação (artigo E, Parte V);
- a proibição da discriminação baseada nas responsabilidades familiares (artigo 27.º);
- o direito das pessoas com deficiência à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade (artigo 15.º).

Portugal ratificou, ainda, os seguintes instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

- **Convenção n.º 100**, relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual (aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 47302, de 4 de Novembro de 1966);
- **Convenção n.º 111**, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão (aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 42520, de 23 de Setembro de 1959);
- **Convenção n.º 156**, relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de Outubro).

A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

NO CONTEXTO DOS PLANOS NACIONAIS DE ACÇÃO POLÍTICA

O PLANO NACIONAL DE EMPREGO (PNE)

Os temas da igualdade e da não-discriminação são transversais ao Plano Nacional de Emprego 2003-2006, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 185/2003, publicada no Diário da República, I série-B, n.º 279, de 3 de Dezembro de 2003.

No quadro das acções previstas por este Plano, destacam-se as que se integram nas Directrizes 6 e 7 da Estratégia Europeia para o Emprego.

Para cada Directriz, o PNE prevê um conjunto diversificado de instrumentos, que se estruturam em torno de eixos estratégicos e linhas de acção. Relativamente às Directrizes 6 e 7, o PNE estabeleceu os seguintes eixos estratégicos:

Directriz 6:

Melhorar a participação feminina no mercado de trabalho, em termos quantitativos e qualitativos;

Reduzir as diferenciações salariais entre sexos;

Fomentar uma representação mais equilibrada dos géneros nos diferentes sectores e profissões;

Promover uma maior conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar;

Favorecer a partilha das responsabilidades familiares entre mulheres e homens.

Directriz 7:

Desenvolver medidas de inserção sócio-laboral para os grupos mais vulneráveis;

Actuar de modo a eliminar e a prevenir as armadilhas do desemprego, pobreza e inactividade e fomentar a participação no emprego dos grupos socialmente desfavorecidos;

Desenvolver a empregabilidade das pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho, pelo combate à discriminação no acesso ao

emprego, à educação, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho;

Fomentar a inclusão sócio-profissional das populações migrantes;

Facilitar o efectivo exercício dos direitos consagrados, bem como promover o acesso, em igualdade de circunstâncias, às oportunidades emergentes no mercado de trabalho e de aprendizagem ao longo da vida para os cidadãos imigrantes;

Envolver os diversos actores da sociedade civil, incentivando à responsabilização e à acção na promoção da inclusão.

Do Plano Nacional de Emprego para 2004, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2005, publicada no Diário da República, I série-B, n.º 12, de 18 de Janeiro de 2005, consta uma descrição das intervenções entretanto desenvolvidas no âmbito das referidas Directrizes, bem como uma reavaliação da situação nacional relativa ao período 2003/2004.

O PLANO NACIONAL DE ACÇÃO PARA A INCLUSÃO (PNAI)

O Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI) 2003-2005 foi aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 192/2003, publicada no Diário da República, I série-B, n.º 295, de 23 de Dezembro de 2003.

O PNAI assume como grande finalidade a inclusão de todas as pessoas, com destaque para as mais vulneráveis, por via da promoção do seu acesso ao emprego, aos recursos, aos direitos, aos bens e aos serviços, promovendo a igualdade de oportunidades e a participação social.

No conjunto de prioridades estabelecidas pelo PNAI, destacam-se as que mais directamente concorrem para a promoção da igualdade e da não-discriminação no mercado de trabalho, no âmbito do **Objectivo 1** deste Plano:

Facilitar o acesso à formação profissional e ao emprego de pessoas com especiais dificuldades;

Reforçar o potencial das medidas do mercado social de emprego, visando o aumento da empregabilidade e iniciativas de auto-emprego sustentáveis;

Assegurar o desenvolvimento de percursos de inclusão sócio-profissionais aos candidatos a emprego, em especial daqueles que apresentam maior risco;

Combater e prevenir o desemprego de longa duração;

Promover a verificação no âmbito laboral da igualdade de tratamento e da não-discriminação em função do género, aprofundando os direitos dos homens enquanto pais trabalhadores;

Integrar na organização social e na cultura das empresas a noção de que a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar é um direito e um dever dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como uma responsabilidade social das empresas;

Promover formação para empresários(as), gestores(as) de recursos humanos e consultores(as) no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;

Promover a empregabilidade de adultos em risco de exclusão social;

Reforçar o desenvolvimento da estratégia de educação e formação ao longo da vida;

Consolidar os sistemas de reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas, por via não formal e informal.

O PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE (PNI)

O II Plano Nacional para a Igualdade (PNI) (2003-2006) foi aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, publicada no Diário da

República, I série-B, n.º 273, de 25 de Novembro de 2003.

De acordo com o preâmbulo desta Resolução, o Plano segue uma dupla abordagem: por um lado, a integração de uma perspectiva de género em todas as políticas e programas (*mainstreaming*) e, por outro, a adopção de acções específicas que incluam acções positivas. Inclui, ainda, medidas estruturantes e medidas por grandes áreas de intervenção.

As primeiras constituem os principais requisitos para a integração da perspectiva de género nos diversos domínios da Administração Pública e devem produzir efeitos estruturantes e duradouros. A cada Ministério cabe operacionalizar cada uma destas medidas tendo em conta as suas áreas específicas de intervenção.

As segundas, por sua vez, são medidas organizadas em função das áreas de intervenção prioritárias definidas no Programa do Governo para a área da igualdade de oportunidades e, ainda, as decorrentes dos compromissos internacionais assumidos por Portugal.

Estas medidas distribuem-se pelas seguintes **quatro grandes áreas de intervenção**:

Actividade profissional e vida familiar;

Educação, formação e informação;

Cidadania e inclusão social;

Cooperação com os Países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa.

As medidas integradas na primeira área de intervenção estão subagrupadas em dois domínios:

a) trabalho, emprego e protecção da maternidade e da paternidade e

b) conciliação da vida profissional e familiar.

O PROGRAMA DE ACÇÃO COMUNITÁRIO DE LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO (2001-2006)

O Programa de Acção Comunitário de Luta contra a Discriminação foi instituído pela Decisão do Conselho 2000/750/CE, de 27 de Novembro, e visa apoiar e completar os esforços desenvolvidos a nível da Comunidade e nos Estados-Membros para promover medidas de prevenção e de luta contra a discriminação simples e múltipla.

Nos termos do artigo 2.º daquela Decisão, o Programa tem como objectivos:

Melhorar a compreensão das questões relacionadas com a discriminação, através de uma melhoria do conhecimento do fenómeno e da avaliação da eficácia das políticas e práticas;

Desenvolver uma capacidade de prevenção e de luta eficaz contra a discriminação, designadamente pelo reforço dos meios de acção das organizações e através do apoio ao intercâmbio de informações e boas práticas e da criação de redes a nível europeu, tendo sempre em conta as particularidades das diversas formas de discriminação;

Promover e divulgar os valores e as práticas subjacentes à luta contra a discriminação, incluindo através de actividades de sensibilização.

Para realizar estes objectivos, o Programa apoia o desenvolvimento das seguintes actividades:

VERTENTE 1 — ANÁLISE E AVALIAÇÃO

1. Elaboração e divulgação de séries estatísticas comparáveis sobre a escala da discriminação na Comunidade, na observância do direito e das práticas nacionais;
2. Elaboração e divulgação de metodologias e indicadores de avaliação da eficácia das políticas e das práticas anti-discriminatórias (análise comparativa), na observância do direito e das práticas nacionais;
3. Análise da legislação e das práticas anti-discriminatórias, apoiada em relatórios anuais, com

vista à avaliação da respectiva eficácia e à divulgação das conclusões delas tiradas;

4. Estudos temáticos, no âmbito dos temas prioritários do programa, que comparem e confrontem as abordagens adoptadas, numa perspectiva vertical e horizontal dos diferentes motivos de discriminação.

VERTENTE 2 — REFORÇO DA CAPACIDADE

1. Acções de intercâmbio transnacional, em que participem vários parceiros de, pelo menos, três Estados-Membros e que consistam na transferência de informações, ensinamentos e boas práticas. As actividades podem consistir na comparação da eficácia dos processos, métodos e instrumentos em relação aos temas escolhidos; na transferência mútua e na aplicação de boas práticas; em intercâmbios de pessoal; na concepção comum de produtos, processos, estratégias e metodologias; na adaptação dos métodos, instrumentos e processos identificados como boas práticas a diferentes contextos; e/ou em actividades conjuntas de divulgação de resultados ou de produção de material que confira visibilidade às acções, assim como de organização de eventos.

2. O financiamento de base de organizações não governamentais de nível europeu com experiência na luta contra a discriminação e na defesa das vítimas, a fim de desenvolver uma abordagem integrada e coordenada da luta contra a discriminação.

VERTENTE 3 — SENSIBILIZAÇÃO

1. Organização de conferências, seminários e outras manifestações a nível europeu;
2. Organização de seminários pelos Estados-Membros, em apoio à aplicação da legislação comunitária sobre não-discriminação e promoção de uma dimensão europeia nos eventos organizados a nível nacional;

3. Organização de campanhas e manifestações na comunicação social europeia destinadas a apoiar o intercâmbio transnacional de informações e a identificação e divulgação das boas práticas, inclusive atribuindo prémios às acções bem sucedidas da vertente 2, para aumentar a visibilidade da luta contra a discriminação;

4. Publicação de material de divulgação dos resultados do programa, inclusive através da criação na Internet de um sítio em que sejam apresentados exemplos de boas práticas, um fórum de intercâmbio de ideias e uma base de dados de potenciais parceiros para as acções de intercâmbio a nível transnacional.

Na execução deste Programa, a Comissão Europeia é assistida por um Comité, composto por representantes dos Estados-Membros.

**A CAMPANHA COMUNITÁRIA PELA DIVERSIDADE.
CONTRA A DISCRIMINAÇÃO**

A campanha *Pela Diversidade. Contra a Discriminação* é uma campanha de informação pan-europeia lançada pela Comissão Europeia em Junho de 2003. O objectivo-chave desta campanha é transmitir uma mensagem positiva e publicitar a nova legislação comunitária contra a discriminação nos diferentes Estados-Membros.

No quadro desta campanha, foi criado um website dirigido ao grande público – www.stop-discrimination.info –, disponível em todas as línguas europeias e que providencia dados e informações úteis sobre a discriminação.

A campanha decorrerá até 2006 e está a ser desenvolvida através de uma colaboração próxima entre governos, sindicatos, organizações patronais e outras organizações não-governamentais da União Europeia. A implementação da campanha está a

cargo da empresa MEDIA CONSULTA, que conta com a colaboração de uma rede de correspondentes em cada Estado-membro da UE, todos eles com conhecimentos especializados em matéria de assuntos sociais e do emprego.

Em Portugal, a coordenação do Grupo de Trabalho Nacional de Trabalho da Campanha *Pela Diversidade. Contra a Discriminação* é assegurada pela empresa C&C - Consultores de Comunicação, Lda.

Este Grupo de Trabalho integra representantes das seguintes entidades:

- Associação Industrial Portuguesa (AIP)
- Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (ACIME)
- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra
- Comunidade Israelita de Lisboa
- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN)
- Confederação Nacional de Reformados, Pensionistas e Idosos (MURPI)
- Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes (CNOD)
- Conselho Português para os Refugiados (CPR)
- Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)
- Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (FENACERCI)
- GRAAL – Associação de Carácter Social e Cultural
- ILGA Portugal
- Opus Gay
- Organização Internacional para as Migrações (OIM)
- Solidariedade Imigrante
- SOS Racismo
- União Geral de Trabalhadores (UGT)

2007

**ANO EUROPEU DA
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS**

ANO EUROPEU DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS

PARA UMA SOCIEDADE JUSTA

O *Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos* pretende sensibilizar a população para os benefícios de uma sociedade justa e solidária. Preconiza iniciativas de sensibilização que tenham por objectivo combater atitudes e comportamentos discriminatórios bem como informar os cidadãos sobre os seus direitos e obrigações. Inscreve-se numa abordagem transversal do combate à discriminação, que deverá permitir assegurar a aplicação correcta e uniforme do enquadramento legislativo comunitário em toda a Europa, pondo em evidência os seus princípios essenciais e angariando o apoio activo do público à legislação em matéria de não-discriminação e de igualdade

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 1.6.2005
COM(2005) 225 final
 2005/0107 (COD)

PROPOSTA DE DECISÃO DO

PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa ao Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) Para uma Sociedade Justa

(apresentada pela Comissão) {SEC(2005) 690}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. INTRODUÇÃO

Na comunicação "*Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego – Um novo começo para a Estratégia de Lisboa*" [1], a Comissão sublinhou que "o relançamento do crescimento é vital para a prosperidade, uma vez que pode trazer de novo o pleno emprego e que constitui a base da justiça social e da igualdade de oportunidades para todos."

Será difícil concretizar os ambiciosos objectivos estratégicos de Lisboa enquanto grupos consideráveis da população da UE estiverem excluídos de um emprego, de uma formação ou de outras oportunidades. Para desenvolver uma sociedade e uma economia mais competitivas e dinâmicas, colhendo os frutos da diversidade, torna-se imperativo eliminar a discriminação. A comunicação da Comissão sobre a Agenda Social para o período 2005-2010 realçava a importância que reveste a promoção da igualdade de oportunidades para todos na consecução de uma sociedade mais coesa. Anunciava ainda a intenção da Comissão de desenvolver uma nova estratégia-quadro de combate à discriminação e igualdade de

oportunidades para todos (ver comunicação que acompanha a presente proposta de decisão).

Uma das principais iniciativas anunciadas nessa comunicação é a proposta de proclamar 2007 como o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos. Este evento vem dar resposta a um dos grandes desafios identificados no processo de consulta lançado pelo Livro Verde da Comissão intitulado Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada [2]. A grande maioria dos contributos apelava à multiplicação das iniciativas de sensibilização, de modo a combater atitudes e comportamentos discriminatórios e a informar os cidadãos sobre os seus direitos e obrigações. O objectivo global do Ano Europeu será sensibilizar para os benefícios de uma sociedade justa e coesa onde a igualdade de oportunidades seja uma realidade para todos. Para tal, há que suprimir obstáculos à participação na sociedade e criar condições para que a diversidade europeia seja considerada uma fonte de vitalidade socioeconómica.

2. O DIREITO À IGUALDADE E À PROTECÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

Ao longo das últimas três décadas, foi criado um considerável corpo legislativo europeu que visa o combate à discriminação em razão do sexo em áreas como a remuneração, as condições de trabalho e a segurança social. Hoje, a promoção da igualdade entre homens e mulheres é reconhecida como uma das missões essenciais da Comunidade (artigo 2.º do Tratado CE). Na realização de todas as suas acções, a Comunidade deverá procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres (n.º 2 do artigo 3.º do Tratado CE).

A adopção do Tratado de Amesterdão em 1997, que introduziu um novo artigo 13.º no Tratado CE, representou um imensurável progresso no combate à discriminação. Com base neste artigo, a Comunidade Europeia adoptou, por unanimidade e em tempo recorde, um pacote exaustivo composto na altura por duas directivas [3] e um programa de acção comunitário. A adopção deste pacote constituiu uma demonstração do compromisso assumido pela União Europeia para com uma sociedade sem discriminação. Serviu igualmente, para países não comunitários, como um sinal de que o princípio da igualdade e não discriminação é parte integrante do núcleo de direitos fundamentais que servem de base à UE. Mais recentemente, o Conselho adoptou legislação relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (Directiva 2004/113/CE).

O ano de 2007 será significativo para o enquadramento legislativo europeu na área da antidiscriminação, expirando o prazo adicional acordado a alguns Estados-Membros para a transposição das disposições sobre deficiência e idade da Directiva 2000/78/CE. Após essa data, todos os indivíduos, independentemente da sua raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual, terão direito na UE a uma protecção uniforme contra a discriminação. Acresce que, até 31 de Dezembro de 2007, os Estados-Membros terão de transpor para os respectivos ordenamentos jurídicos as disposições da Directiva 2004/113/CE relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Há que envidar esforços para garantir que estes documentos legislativos da UE, os quais poderão ter um grande impacto na vida quotidiana das pessoas, se tornam mais amplamente conhecidos e acessíveis ao público. Para tal, importa promover uma melhor compreensão sobre possíveis danos da discriminação, vincando o facto de que não discriminar ninguém constitui uma obrigação legal.

3. DAR RESPOSTA A DESAFIOS POLÍTICOS EMERGENTES

Pese embora a existência de legislação exaustiva em matéria de combate à discriminação e igualdade, a discriminação e as desigualdades continuam a ser uma característica da vida quotidiana na UE.

3.1. Combater as desigualdades persistentes

As mulheres, que há mais de 30 anos beneficiam de protecção jurídica contra a discriminação, continuam a auferir remunerações médias 15% inferiores às

dos homens por um trabalho comparável. A sociedade europeia continua a não conseguir ser representativa das suas diversas populações, facto que é mais visível nas esferas da tomada de decisão e da elaboração de políticas. A título de exemplo, apenas 23% dos assentos parlamentares na UE são actualmente ocupados por mulheres.

Estudos em larga escala conduzidos pela Organização Internacional do Trabalho em alguns países da UE demonstraram que, em igualdade de qualificações, características pessoais como a etnia, a deficiência e a idade condicionam as perspectivas de encontrar um emprego.

Outros grupos continuam a apresentar elevados níveis de exclusão, tanto em termos de participação no mercado de trabalho como de pobreza. Os migrantes e as minorias étnicas que vivem em áreas urbanas desfavorecidas enfrentam por vezes um risco duplo de exclusão social, em razão do local de residência e da etnia. Um estudo da UE sobre a "Situação dos ciganos numa União Europeia alargada"[4] conclui que, em países relativamente aos quais existem dados disponíveis, as populações ciganas enfrentam obstáculos importantes de acesso ao emprego e ao ensino.

3.2. Reconhecimento da natureza evolutiva da sociedade europeia

A população da Europa está a envelhecer em resultado do declínio das taxas de fecundidade e mortalidade, facto que terá consequências enormes para o mercado de trabalho. Nos próximos 25 anos, a Europa assistirá a uma diminuição da sua população em idade activa de mais de 20 milhões. Esta evolução evidencia claramente a necessidade de compensar os efeitos demográficos na oferta de mão-de-obra através de um aumento das taxas de participação das pessoas que, por qualquer motivo, se encontram excluídas do mercado de trabalho.

Em vários países da UE, a migração internacional e a mobilidade acrescida acentuaram a tendência para uma maior diversidade étnica, cultural e religiosa. A emergência de segundas e terceiras gerações de descendentes de migrantes poderá tornar imperativo o desenvolvimento de novas políticas. O alargamento da União veio colocar uma tónica acrescida na situação das populações ciganas, que constituem a minoria étnica mais desfavorecida na Europa.

A coesão social constitui um desafio fundamental para a União, que implica dar a todos os membros da diversa sociedade europeia os meios para

realizarem as suas potencialidades e participarem plenamente na vida económica, social e política.

4. ANO EUROPEU DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS

4.1. Objectivos gerais

Apesar dos progressos já obtidos a nível da UE na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades, há ainda muita margem para novas acções. Até o instrumento legislativo mais cuidadosamente redigido será inadequado se não houver vontade política para o traduzir em acções de longo prazo e se não recolher amplos apoios por parte da população.

Assente na experiência e nos ensinamentos obtidos com anteriores Anos Europeus, designadamente o Ano Europeu Contra o Racismo em 1997 e, mais recentemente, o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência em 2003 e a campanha de informação pan-europeia "Pela Diversidade Contra a Discriminação" [5], o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos proporcionará o ensejo de promover uma sociedade mais coesa, que celebra a diferença no contexto dos valores fundamentais da UE, como a igualdade entre homens e mulheres. A iniciativa procurará sensibilizar para o substancial acervo comunitário no domínio da igualdade e da não discriminação, bem como estimular o debate, o diálogo e o intercâmbio de boas práticas.

4.2. Objectivos específicos – Direitos – Representação – Reconhecimento – e Respeito

4.2.1. Direitos – Sensibilizar para o direito à igualdade e à não discriminação

É necessário aumentar a sensibilização do público para a legislação comunitária no domínio da igualdade e da não discriminação. A UE dispõe nestas áreas de um dos quadros legislativos mais avançados do mundo, mas parece haver uma consciência muito limitada do público quanto aos direitos e obrigações que esta legislação lhe confere. O Ano Europeu procurará reforçar junto do público em geral a mensagem de que todas as pessoas, independentemente do sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual, têm direito à igualdade de tratamento.

4.2.2. Representação – Fomentar o debate sobre formas de aumentar a participação na sociedade

Há que encetar o debate e o diálogo no sentido de promover uma maior participação dos grupos sub-representados em todos os sectores e a todos os níveis da sociedade. A política de igualdade de oportunidades não se limita exclusivamente à supressão da discriminação, tendo também como componente a promoção de uma participação plena e equitativa para todos. As desvantagens vividas por algumas comunidades, como por exemplo os ciganos, estão tão disseminadas e enraizadas na estrutura da sociedade que poderá ser necessária uma acção positiva para corrigir a natureza da sua exclusão. A este respeito, o Ano Europeu procurará realçar a necessidade de promover e desenvolver políticas e iniciativas para aumentar a participação de grupos sub-representados na sociedade.

4.2.3. Reconhecimento – Celebrar e acolher a diversidade

O Ano Europeu visará sensibilizar para o contributo positivo que dão ao conjunto da sociedade todas as pessoas, independentemente do sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual. Procurará levar ao público em geral um debate aberto sobre o significado actual da diversidade na Europa e sobre formas de criar um clima positivo onde se valorizam as diferenças e se respeita, em particular, o direito à protecção contra a discriminação. O Ano Europeu reconhecerá a diversidade na Europa como fonte de vitalidade socioeconómica que deve ser aproveitada, valorizada e apreciada, na medida em que enriquece o seu tecido social e constitui uma importante componente da prosperidade económica europeia.

4.2.4. Respeito e tolerância – Promover uma sociedade mais coesa

O Ano Europeu procurará sensibilizar para a importância de promover boas relações entre os vários grupos da sociedade e, em especial, entre os jovens. Terá igualmente como objectivo reunir diferentes pessoas ou grupos, num esforço de promoção e divulgação dos valores da igualdade de tratamento e do combate à discriminação. Fundamental neste processo será o trabalho para eliminar estereótipos e preconceitos.

4.3. Materializar a mudança

O Ano Europeu centrar-se-á em obstáculos e desigualdades comuns que afectam várias comunidades. Abordará a realidade da discriminação por vários motivos e velará pela inclusão das questões de género em todas as acções conexas. Procurará incentivar a promoção de boas relações entre diferentes comunidades e a construção de um clima de confiança e compreensão que contribua para uma sociedade mais coesa.

O Ano Europeu atenderá igualmente aos progressos alcançados a nível nacional e aos diversos contextos socioeconómicos e culturais dos países participantes. Neste intuito, a Comissão considera pertinente descentralizar para o plano nacional a maioria das actividades a realizar no âmbito do Ano Europeu. As medidas definidas a nível europeu para assegurar a coerência da abordagem poderão ser adaptadas às especificidades de cada país participante.

4.3.1. Trabalhar em parceria com os países participantes

A União Europeia pode providenciar um quadro de acção em apoio à igualdade de oportunidades para todos, mas só através de uma parceria estreita entre a Comissão e os países participantes poderão ser obtidos progressos tangíveis. Para tal, e no que respeita às acções a nível nacional, regional ou local, a Comissão delegará as suas competências orçamentais executivas às autoridades nacionais competentes.

Para assegurar a eficácia, a UE procurará o envolvimento de uma ampla gama de agentes, convidando-os a juntarem-se ao diálogo em curso sobre as prioridades do Ano Europeu e respectivos mecanismos de realização. Em consequência, e de forma a mobilizar o conjunto da sociedade, a iniciativa terá de chegar a outras esferas que não os tradicionais grupos de interesse no domínio da igualdade e da não discriminação.

Para garantir uma concretização eficaz, os serviços da Comissão elaborarão orientações operacionais para a execução do Ano Europeu. Estas orientações serão um ponto de referência para o desenvolvimento de planos políticos nacionais para a execução do Ano Europeu, a apresentar pelos países participantes à Comissão até Dezembro de 2006. Uma vez aprovados pela Comissão, estes planos atribuirão as competências orçamentais executivas desta instituição aos organismos nacionais intermediários seleccionados.

4.3.2. Trabalhar em conjunto

A acção em prol da igualdade não é, evidentemente, da responsabilidade única das autoridades nacionais. Para ser eficaz na concretização dos seus objectivos, o Ano Europeu deve fomentar a participação de todos os agentes capazes de promover a igualdade e a não discriminação, isto é, os parceiros sociais, os representantes da sociedade civil, etc. Deve sensibilizar, mobilizar, obter contributos e forjar compromissos duradouros por parte desses agentes, de modo a torná-los intervenientes activos no êxito do Ano Europeu.

Para tal, os países participantes serão convidados a:

- designar um organismo nacional de coordenação, que inclua representantes do governo, parceiros sociais, comunidades visadas e outros segmentos da sociedade civil;
- estabelecer uma ampla parceria com vista à integração da igualdade de oportunidades em todas as áreas políticas relevantes, nomeadamente o emprego e o ensino, os meios de comunicação social, o mundo empresarial e os responsáveis pela definição de políticas.

5. COMPLEMENTARIDADE

A Comissão velará por que as medidas financiadas durante o Ano Europeu sejam complementares de outras acções comunitárias relevantes em domínios como os Fundos Estruturais, o desenvolvimento rural, a educação e a formação, a cultura, o diálogo intercultural, a juventude, a cidadania, o emprego, os assuntos sociais e a igualdade de oportunidades, os direitos fundamentais, a imigração e o asilo, etc. Por conseguinte, os mecanismos de coordenação serão accionados de forma a evitar sobreposições e a canalizar os apoios para a promoção das principais mensagens do Ano Europeu.

6. VALOR ACRESCENTADO DA UE (SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE)

As medidas propostas no âmbito do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos destinam-se a trazer uma mais-valia a nível da UE, ao sensibilizarem para valores fundamentais da Europa (direito à igualdade e à não discriminação) e ao estimularem o debate público sobre a crescente diversidade da sociedade europeia. Dada a sua dimensão e natureza, estas acções terão maior eficácia se realizadas a nível europeu - ou se só puderem sê-lo a esse nível -, pelo que a proposta

está em conformidade com o princípio de subsidiariedade definido no artigo 5.º do Tratado CE.

As actividades previstas dizem respeito à provisão e ao intercâmbio de informações e boas práticas. Serão igualmente realizados estudos em áreas sobre as quais não existe actualmente informação. A proposta do Ano Europeu sublinha a importância de respeitar as diferentes tradições e os contextos nacionais dos Estados-Membros, para permitir flexibilidade na execução e evitar interferir com as boas práticas já existentes em alguns Estados-Membros. Deste modo, a proposta está também em conformidade com o princípio da proporcionalidade.

7. CONSULTA EXTERNA

A proposta do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos é uma resposta directa ao claro desafio identificado nos vários contributos para o Livro Verde "Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada" e às várias avaliações externas dos programas comunitários relevantes.

8. AVALIAÇÃO EX ANTE

A avaliação ex ante do Ano Europeu encontra-se em anexo à presente proposta de Decisão do Parlamento e do Conselho e foi realizada pela Comissão. Os resultados disponíveis demonstram a relevância das acções de apoio propostas para a consecução dos objectivos anteriormente descritos, bem como o valor acrescentado de uma acção comunitária neste domínio.

9. EXPLICAÇÃO POR ARTIGO

O artigo 1.º designa 2007 como o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.

O artigo 2.º fixa os objectivos do Ano Europeu.

O artigo 3.º apresenta o conteúdo das acções e remete o leitor para o Anexo para informações mais detalhadas.

O artigo 4.º define os termos da cooperação e da execução a nível comunitário e estabelece a forma como serão implementadas as medidas do Ano Europeu à escala da UE.

O artigo 5.º define os termos da cooperação e da execução com os Estados-Membros e estabelece a

forma como serão implementadas as medidas do Ano Europeu.

O artigo 6.º cria um comité consultivo para assistir a Comissão nas decisões relativas à execução do Ano Europeu.

O artigo 7.º estabelece as disposições financeiras para a realização das medidas a nível comunitário e nacional.

O artigo 8.º define o procedimento a aplicar para a selecção das medidas a nível comunitário e nacional.

O artigo 9.º exige da Comissão que, em cooperação com os Estados-Membros, assegure a coerência e a complementaridade com outras acções e iniciativas comunitárias.

O artigo 10.º define os termos de participação dos países participantes.

Países participantes

A participação no Ano Europeu estará aberta aos:

- (a) Estados-Membros;
- (b) Países da EFTA que são membros do EEE, em conformidade com as disposições do acordo EEE;
- (c) Países candidatos que beneficiam de uma estratégia de pré-adesão, segundo os princípios gerais e as condições e modalidades gerais de participação destes países nos programas comunitários, estabelecidos, respectivamente, no acordo-quadro e nas decisões dos Conselhos de Associação;
- (d) Países dos Balcãs Ocidentais, segundo modalidades a definir com estes países, na sequência dos acordos-quadro relativos aos princípios gerais da sua participação nos programas comunitários;
- (e) Países parceiros no âmbito da Política Europeia de Vizinhança (PEV), de acordo com os princípios gerais e as condições e modalidades gerais de participação destes países nos programas comunitários, estabelecidos no Documento de Estratégia de Maio de 2004 e nos planos de acção para esses países. Eventuais apoios financeiros comunitários a actividades realizadas neste contexto em países parceiros no âmbito da PEV serão disponibilizados pelo Instrumento Europeu de Vizinhança de acordo com as prioridades e os procedimentos estabelecidos no quadro geral de cooperação com esses países.

O artigo 11.º estabelece o orçamento do Ano Europeu, em conformidade com o acordo interinstitucional sobre as bases jurídicas. O montante proposto poderá ser revisto com base no acordo final sobre as novas perspectivas financeiras para 2007-2013.

O artigo 12.º estabelece que a Comissão pode cooperar com organizações internacionais.

O artigo 13.º define o quadro de acompanhamento e avaliação a aplicar ao Ano Europeu.

O artigo 14.º fixa a data de entrada em vigor da decisão.



ANEXO

Natureza das medidas referidas no artigo 3.º

I – MEDIDAS À ESCALA COMUNITÁRIA

1. Reuniões e eventos

(a) Organização de reuniões a nível comunitário;

(b) organização de eventos de sensibilização para os objectivos do Ano Europeu, incluindo as conferências de abertura e encerramento, através de apoios concedidos aos países que detenham nesse momento a Presidência da UE e da organização da primeira Cimeira anual da Igualdade.

2. Campanhas de informação e promoção que envolvam:

(a) a concepção de um logótipo e de "slogans" para o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos, que serão utilizados no âmbito de todas as actividades ligadas ao Ano Europeu;

(b) uma campanha de informação à escala comunitária;

(c) medidas adequadas para evidenciar os resultados e aumentar a visibilidade das acções e iniciativas comunitárias que contribuem para os objectivos do Ano Europeu;

(d) a organização de concursos europeus que dêem relevo aos resultados e experiências do Ano Europeu.

3. Outras medidas

Cooperação com empresas, organismos de radiodifusão e outros meios de comunicação social enquanto parceiros para divulgar informações sobre o Ano Europeu.

Inquéritos e estudos à escala comunitária, incluindo um questionário concebido para avaliar o impacto do

Ano Europeu, a integrar num inquérito Eurobarómetro, e um relatório de avaliação da eficácia e do impacto do evento.

4. O financiamento pode assumir as seguintes formas:

- aquisição directa de bens e serviços, em especial no domínio da comunicação, através de concursos públicos e/ou limitados;

- aquisição directa de serviços de consultoria, através de concursos públicos e/ou limitados;

- subsídios atribuídos para cobrir as despesas decorrentes da realização, a nível europeu, de eventos especiais para dar relevo e sensibilizar para o Ano Europeu; este financiamento não excederá 80% do total das despesas incorridas pelo beneficiário.

A Comissão poderá recorrer a assistência técnica e/ou administrativa tanto no seu interesse como no dos países participantes, por exemplo, para financiar peritagem externa sobre um tema específico.

II – NÍVEL NACIONAL

1. As medidas a nível local, regional ou nacional podem ser elegíveis para financiamento pelo orçamento comunitário até um máximo de 50% do seu custo total por país.

Para tal, a Comissão delega a sua competência orçamental executiva a organismos intermediários nacionais. Em conformidade com os artigos 35.º, 38.º e 39.º das normas de execução do Regulamento Financeiro, cada Estado-Membro deve propor o seu organismo intermediário nacional e certificar, por escrito, à Comissão que este organismo:

(a) é um organismo público ou um organismo de direito privado investido de uma missão de serviço público sujeita a um órgão de auditoria nacional;

(b) está sujeito à lei do Estado-Membro em que tiver sido constituído;

(c) cumpre os requisitos de boa gestão financeira, comprovados por análise prévia;

(d) instituiu, antes de dar início à realização das tarefas de que foi incumbido, sistemas de controlo interno, contabilidade e procedimentos em matéria de concessão de subvenções;

(e) tem provas dadas na intervenção em questões de não discriminação e igualdade de tratamento;

(f) oferece garantias financeiras adequadas, de preferência dadas por uma autoridade pública, em especial no que respeita à total recuperação dos montantes devidos à Comissão.

Cada Estado-Membro deverá certificar, por escrito, à Comissão que a escolha proposta foi feita de forma objectiva e transparente, de modo a satisfazer os requisitos identificados pela Comissão.

2. Uma vez investidos da competência orçamental executiva da Comissão, os organismos intermediários deverão executar as seguintes tarefas:

(a) seleccionar as medidas locais, regionais e nacionais com base num convite à apresentação de propostas elaborado de acordo com o plano político nacional, e proceder às acções necessárias para lançar este convite;

(b) conceder e pagar subvenções e gerir os acordos de subvenção em função das medidas seleccionadas, incluindo todas as actividades necessárias para lançar e concluir processos de concessão de subvenções, nomeadamente a assinatura de acordos e, se for caso disso, a recuperação de montantes pagos;

(c) verificar a correcta prestação dos serviços ao abrigo das medidas seleccionadas;

(d) informar a Comissão da forma como são prestados os serviços, fornecer quaisquer informações necessárias e notificar de imediato eventuais alterações significativas nos procedimentos e sistemas, bem como os motivos dessas alterações;

(e) tomar as medidas adequadas para prevenir irregularidades e fraudes e, se necessário, instaurar processos com vista a recuperar os fundos perdidos, pagos indevidamente ou incorrectamente utilizados, sem prejuízo das competências da Comissão Europeia decorrentes dos Regulamentos n.º 2988/95 e n.º 1073/99;

(f) enviar de imediato à Comissão, e mais especificamente ao Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF), quaisquer informações relativas a casos suspeitos ou reais de fraude ou corrupção ou qualquer outra actividade ilícita.

3. O Tribunal de Contas e o OLAF deverão usufruir dos mesmos direitos da Comissão, em especial no tocante ao acesso.

A Comissão poderá efectuar controlos aos beneficiários de contratos e subvenções do organismo intermediário nacional.

A Comissão poderá decidir retirar ao organismo intermediário nacional a responsabilidade pela execução das tarefas que lhe foram atribuídas no caso de este deixar de satisfazer as condições impostas no tocante a um funcionamento que respeite totalmente o princípio da boa gestão financeira e as condições jurídicas e financeiras para a delegação.

Para tal, as medidas de aplicação e os acordos de subvenção decorrentes da presente decisão deverão estabelecer especificamente a fiscalização e o controlo financeiros por parte da Comissão (ou de qualquer representante por esta autorizado), auditorias por parte do Tribunal de Contas e controlos no local efectuados pelo OLAF ou outro serviço da Comissão, em conformidade com os procedimentos definidos no Regulamento n.º 2185/96 do Conselho.

4. As medidas a nível local, regional ou nacional poderão incluir:

(a) reuniões e eventos relacionados com os objectivos do Ano Europeu, incluindo o evento de lançamento;

(b) campanhas de informação e acções de divulgação dos princípios e valores enaltecidos pelo Ano Europeu realizadas a nível nacional, incluindo a organização de prémios e concursos;

(c) cooperação com empresas, organismos de radiodifusão e outros meios de comunicação social enquanto parceiros da divulgação de informações sobre o Ano Europeu;

(d) inquéritos e estudos que não os referidos em 1(A) supra.

III – MEDIDAS PARA AS QUAIS NÃO SERÁ DISPONIBILIZADO QUALQUER AUXÍLIO COMUNITÁRIO

A Comunidade oferecerá o seu apoio moral, incluindo autorização formal para utilização do logótipo e outros materiais associados ao Ano Europeu, a iniciativas empreendidas por organizações públicas ou privadas, sempre que as

mesmas possam demonstrar, para satisfação da Comissão, que tais iniciativas decorrem ou decorrerão ao longo de 2007 e são passíveis de contribuir significativamente para um ou mais objectivos do Ano Europeu.



LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

No quadro do Tratado que institui a Comunidade Europeia, o artigo 6º (artigo 12º de acordo com a nova numeração) proíbe toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade. Paralelamente, o artigo 119º (141º de acordo com a nova numeração) sublinha o princípio da não discriminação entre homens e mulheres, mas apenas no que diz respeito à igualdade de remunerações.

O Tratado de Amsterdão procura reforçar o princípio da não-discriminação acrescentando duas disposições ao Tratado que institui a Comunidade Europeia.

O novo artigo 13º

Este artigo é o complemento do artigo 12º que menciona já a discriminação com base na nacionalidade. O novo artigo irá estipular que o Conselho pode tomar as medidas necessárias tendo em vista o combate contra toda e qualquer discriminação fundamentada no sexo, raça ou origem étnica, religião ou crenças, deficiências, idade ou orientação sexual.

Sempre que o Conselho se fundamenta no artigo 13º, delibera por unanimidade sob proposta da Comissão e após consulta do Parlamento Europeu.

Declaração relativa aos deficientes

O novo artigo 13º refere a luta contra a discriminação fundamentada numa deficiência. A Conferência Intergovernamental que elaborou o Tratado de Amsterdão pretendeu reforçar essa garantia através de uma declaração incluída na Acta Final. Essa declaração prevê que, quando a Comunidade determinar medidas relativas à aproximação das legislações dos Estados-membros, as suas instituições devem tomar em consideração as necessidades dos deficientes.

ANTIDISCRIMINAÇÃO E RELAÇÕES COM A SOCIEDADE CIVIL

DIREITOS FUNDAMENTAIS NO INTERIOR DA UNIÃO EUROPEIA

LUTA CONTRA AS DISCRIMINAÇÕES

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS – UMA ESTRATÉGIA-QUADRO

Na sequência do Livro Verde sobre *“Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada”*, a Comissão propõe uma estratégia que visa promover de forma positiva e activa o combate à discriminação e a igualdade de oportunidades para todos. Um dos objectivos principais desta estratégia é garantir uma protecção jurídica eficaz contra a discriminação no território da União, assegurando que todos os Estados-Membros transponham plenamente a legislação comunitária na matéria. Este texto incentiva igualmente a adopção de medidas complementares como a difusão de informação, a realização de campanhas de sensibilização, a partilha de experiências, a formação e o acesso à justiça.

ACTO

Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 1 de Junho de 2005 - *«Combate à discriminação e igualdade de oportunidades para todos - Uma estratégia-quadro»*

SÍNTESE

GARANTIR UMA PROTECÇÃO JURÍDICA EFICAZ CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

Em 2000, a União Europeia adoptou duas directivas (Directiva 2000/43/CE e Directiva 2000/78/CE) que proíbem a

discriminação directa ou indirecta com base na origem racial ou étnica, na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual. Os diplomas contêm definições pormenorizadas de discriminação directa e indirecta, bem como de assédio. Admitem também determinadas excepções ao princípio da igualdade de tratamento, definidas como sendo legítimas num número limitado de circunstâncias.

Como consequência directa da adopção destas directivas, nos últimos anos, verificaram-se mudanças significativas na legislação dos Estados-Membros. No entanto, a Comissão observa que algumas disposições importantes não foram plenamente transpostas.

Esta instituição já abriu processos por infracção contra vários Estados-Membros e deverá apresentar em 2006 um relatório sobre o estágio de transposição das Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, contendo, se necessário, propostas para as rever e actualizar.

A Comissão deseja igualmente apoiar as medidas de acompanhamento (difusão de informação, realização de campanhas de sensibilização, partilha de experiências, formação, acesso à justiça, etc.) que se destinem a garantir a aplicação e o respeito efectivo pela legislação antidiscriminação, através do programa de acção comunitária contra a discriminação e, após 2004, por intermédio do Programa PROGRESS (Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade Social).

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

MEDIDAS EVENTUAIS PARA COMPLEMENTAR O QUADRO JURÍDICO VIGENTE

Ao abrigo do quadro jurídico comunitário em vigor, a discriminação racial é proibida nas áreas do emprego, da formação, da educação, da protecção social, dos benefícios sociais e do acesso a bens e serviços (Directiva 2000/43/CE). O alcance da protecção contra a discriminação com base na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual restringe-se ao emprego, à actividade profissional e à formação profissional (Directiva 2000/78/CE). A Directiva 2004/113/CE torna extensiva a protecção contra a discriminação com base no sexo à área dos bens e serviços, mas não a

todos os domínios abrangidos pela Directiva 2000/43/CE.

Perante estas diferenças em termos de nível e de alcance da protecção, a Comissão não tenciona, neste momento, apresentar novas propostas legislativas. Pretende lançar um estudo de viabilidade sobre eventuais novas iniciativas para complementar o quadro jurídico vigente. Examinará as disposições nacionais que vão mais longe que o exigido na legislação comunitária e fará o balanço das vantagens e dos inconvenientes de tais medidas. Os resultados do estudo deverão estar disponíveis no Outono de 2006.

INTEGRAÇÃO DO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS

A Comissão deseja criar instrumentos que permitam promover uma «abordagem de integração» do objectivo do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos nas políticas comunitárias. Esta abordagem integrada deverá contribuir para dar prioridade às situações de discriminação múltipla.

INOVAÇÃO E BOAS PRÁTICAS: PROMOVER E APRENDER

Com base na iniciativa comunitária EQUAL, o Fundo Social Europeu (FSE) para o período de 2007-2013 centrar-se-á no reforço da integração social das pessoas com deficiência e no combate à discriminação.

O programa PROGRESS completará a actividade do FSE nos domínios da igualdade entre homens e mulheres e do combate à discriminação.

A nova geração de programas em matéria de educação, formação e juventude poderá dar um precioso contributo à promoção do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos. Igualmente no que respeita a imigração e asilo, os programas INTI (integração dos nacionais de países terceiros) e ARGO (cooperação administrativa em matéria de fronteiras externas, vistos, asilo e imigração) podem contribuir para o combate à discriminação.

A Comissão publicará, em 2006, um guia com orientações práticas sobre a recolha de dados estatísticos relacionados com a discriminação.

Com base nos trabalhos do Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia, a Comissão avançará, em

breve, com uma proposta para criar a Agência dos Direitos Fundamentais.

SENSIBILIZAÇÃO E COOPERAÇÃO COM OS AGENTES RELEVANTES

No intuito de promover uma abordagem mais positiva da igualdade, a Comissão declarou *2007 o "Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos"*. Esse ano centrar-se-á em quatro grandes objectivos prioritários: direitos, reconhecimento, representação e respeito, devendo articular-se com o ano de 2008, que será o do diálogo intercultural.

A Comissão propõe também a organização anual 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. Por último, a Comissão está especialmente interessada em colaborar com os empregadores para promover e apoiar o processo de combate à discriminação no local de trabalho.

UM ESFORÇO ESPECIAL PARA PROTEGER AS MINORIAS ÉTNICAS DESFAVORECIDAS

A União Europeia alargada deve definir uma abordagem coerente e eficaz da integração das minorias étnicas no plano social e no mercado de trabalho. Uma questão especialmente preocupante é a da situação dos Ciganos que, apesar dos projectos desenvolvidos no âmbito do programa PHARE, continuam a ser alvo de discriminação e exclusão.

A legislação comunitária de combate à discriminação proíbe a discriminação directa e indirecta que tenha por base a origem racial ou étnica, bem como a religião. No contexto da Estratégia Europeia de Emprego, os Estados-Membros são incentivados a definir medidas destinadas a facilitar, no âmbito dos seus planos de acção nacionais, a integração das minorias no mercado de trabalho. O método aberto de coordenação 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, pode obter-se um apoio financeiro da União.

No intuito de apoiar a elaboração de estratégias neste domínio, a Comissão tenciona criar um grupo consultivo de alto nível que ficará encarregado da integração social e laboral das minorias étnicas

desfavorecidas. 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.

ALARGAMENTO, RELAÇÕES COM PAÍSES TERCEIROS E COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

No contexto do alargamento e das relações com países terceiros, a Comissão vela pela promoção do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos através da:

- Utilização de instrumentos de pré-adesão que financiem a promoção do combate à discriminação.
- Defesa dos direitos humanos, incluindo o respeito pelas minorias, que faz parte integrante dos critérios políticos de adesão.
- Política europeia de vizinhança.
- Iniciativa europeia para a democracia e os direitos humanos, assim como cooperação em projectos lançados por ONG e organizações internacionais.

A Comissão colabora com as organizações internacionais para garantir a coerência, a complementaridade e uma repartição clara de tarefas. Colabora, designadamente, com o Conselho da Europa, a OSCE e a ONU participação activa na quarta conferência mundial de mulheres, nos trabalhos da Conferência Mundial contra o Racismo e na elaboração de uma nova convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência

**NÃO DISCRIMINAÇÃO NO ACERVO DOCUMENTAL DO
NÚCLEO DE DOCUMENTAÇÃO E DIVULGAÇÃO**

AGE DISCRIMINATION IN PUBLIC POLICY

Age discrimination in public policy. - London : Help the Age, 2002. - 11 p; 30 cm.

ISBN 0-905852-67-2.

PI – 2892

ANTIDISCRIMINATION

Antidiscrimination - a new paradigm for the welfare state? In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] – 15 p. Incluído no Dossier EXC-2942.

EXC – A – 26

L' APRES AMSTERDAM: L'UNION EUROPEENNE ET L'ORIENTATION SEXUELLE

L'après Amsterdam: l'Union européenne et l'orientation sexuelle : Guide. - Bruxelles : ILGA-Europe, 1999. - 81 p.; 21 cm.

EXC – 3334

AVALIAÇÃO DE PROJECTOS LOCAIS

Avaliação de projectos locais : empowerment / Coord. José Manuel Henriques, Susana Sousa, Isabel Rodrigues. - Lisboa : GICEA - Gabinete de Gestão das Iniciativas Comunitárias "Emprego" e ADAPT, 2000. - 2 Vol (96; 160 p.); 30 cm.

ISBN 972-8655-07-X.

EXC – 3674

BORRILLO, Daniel

Les instruments juridiques français et européens dans la mise en place du principe d'égalité et de non-discrimination / Daniel Borrillo. In: *Revue française des affaires sociales*. - Paris. - ISSN 00352985. - n.º 1 (janvier-mars 2002), p. 113-129.

UE – A – 394 / SOC – 2

CLAUDE, Richard Pierre

Direito à educação e educação para os direitos humanos / Richard Pierre Claude. In: *SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos*. - São Paulo. -ISSN 1806-6445. - nº 2 (2005), p. 37-63.

EXC – A – 374 / EXC – 18

COMUNIDADE EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego e Assuntos Sociais

Report on member states legal provisions to combat discrimination / European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs. - Luxembourg : Office for Official Publications on the European Communities, 2000. - 73 p.; 30 cm.

ISBN 92-828-9231-X.

EXC – 3072

COMUNIDADE EUROPEIA. Réseau de la Commission Européenne sur les Services d'Accueil des Enfants et Autres Mesures Destinées a Réconcilier l'Emploi et les Responsabilités Familiales pour les Hommes et les Femmes

Combattre le racisme dans les services d'accueil des enfants en Europe : rapport du séminaire européen organisé à Leeds (RU) / Babette Brown; Réseau de la Commission Européenne sur les Services d'Accueil des Enfants et autres Mesures Destinées a Réconcilier l'Emploi et les Responsabilités Familiales pour les Hommes et les Femmes ; Babette Brown. - [Bruxelles] : Commission des Communautés Européennes. Direction Générale Emploi, Relations Industrielles et Affaires Sociales, [s.d.]. - 49 p.; 30 cm.

V/7213/93-FR

Direcção Geral V

IJ – 1633

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING

Quality of women's work and employment tools for change / European Foundation for the Improvement of Living and Working. - Luxemburgo : Office for Official Publications of the European Communities, 2002. - 36 p.; 23 cm.

ISBN 92-897-0206-0.

Foundation paper nº 3

PSO – 3878

FLETCHER, Agnes

Ideias práticas em apoio ao 3 de Dezembro: dia internacional das pessoas com deficiência : um dia para promover os direitos humanos de todas as pessoas portadoras de deficiência / Agnes Fletcher. In: *Pessoas com deficiência*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d. - 21 p]. Incluído no Dossier DEF-2943.

DEF – A – 11

FREITAS, P. Miguel

Combating sexual orientation discrimination in employment: legislation in fifteen EU member states : Portugal report of the European Group of Experts on Combating Sexual Orientation Discrimination about the implementation up to April 2004 of Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation / P. Miguel Freitas.

In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, (s.d.), - 29 p.

EXC – A – 557

GENDER AND SOCIAL SECURITY REFORM

Gender and social security reform : what's fair for women? / edited by Neil Gilbert. - New Brunswick, London : ISSA, 2006. - 239 p.: il.; 23 cm. - (International Social Security Series; Vol. 11).

ISBN 1-4128-0522-8.

SES – 4047

GERONIMI, Eduardo

Perspectivas sobre migraciones laborales : protección y asistencia a las víctimas de trata / Eduardo

Geronimi. - Ginebra : OIT. Oficina Internacional del Trabajo, [s. d.]. - 35 p.; 30 cm.

Sector de la Protección Social. Programa de Migraciones Internacionales.

Fonte: Internet

MIG – 3927

HUMAN RIGHTS IN SERBIA AND MONTENEGRO 2004

Human rights in Serbia and Montenegro 2004 : legal provisions, practice and consciousness in the State Union of Serbia and Montenegro compared to international human rights standards / For the publisher Vojin Dimitrijevic. - Belgrado : The Belgrade Centre for Human Rights, 2005. - 474 p.; 23 cm.

ISBN 86-7202-070-7

PSO – 3814

IE IDEIAS À ESQUERDA

IE ideias à esquerda / Dir. Edgar Correia. - Nº 2, 2003. - Lisboa : Distrib. VASP e ECL, 2003. - 112 p.: il.; 27 cm.

Periódico tratado como monografia

VAR – 3802

ILGA-EUROPE: EGAUX EN DROITS

ILGA Europe: Egaux en droits : les homosexuel/les dans le dialogue civil et social / Edit. Nico J. Beger... [et al]. - Bruxelles : L'ILGA-Europe, 1998. - 113 p.; 30 cm.

EXC – 3332

JORNADAS DE REFLEXÃO E DEBATE, Lisboa, 2002

Todo o imigrante é meu irmão : actas das Jornadas de Reflexão e Debate Lisboa, 25 a 27 de Outubro de 2002. - Lisboa : Fundação Ajuda à Igreja que Sofre, 2003. - 214 p.; 21 cm.

ISBN 972-95850-3-2.

MIG – 3670

LANGLOIS, Philippe

Que faire de l'interdiction de la discrimination selon l'âge? / Philippe Langlois. In: *Droit Social*. - Paris. - ISSN 0012-6438.- nº 2 (Février 2006), p. 155-157.

TR – A – 553 / SES – 21

MALHEIROS, Manuel

Executive summary : discrimination based on racial or ethnic origin : Portugal / Manuel Malheiros. In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] - 6 p. Incluído no Dossier EXC-2942.

EXC – A – 551

MARSH, Alan

Discrimination in Europe / Alan Marsh, Melahat-Dikmen. In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] - 14 p. Incluído no Dossier EXC-2942.

Uma iniciativa da União Europeia

EXC – A – 567

MELO, Helena Pereira de

European Union, article 13 network of disability discrimination law experts country: Portugal / Helena Pereira de Melo. In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] - 9 p. Incluído no Dossier EXC-2942.

DEF – A – 559

O'CONNOR, Colm

Age discrimination and European Law / Colm O' Connor. - Luxemburgo : Office for Official Publications of the European Communities, 2005. - 58 p.; 30 cm.

ISBN 92-894-9698-3.

Direitos fundamentais e anti-discriminação

Fonte: Internet

EXC – 3975

ONUSIDA

Vive e deixa viver, campanha mundial VIH/SIDA de 2002-2003 [Documento electrónico]/ Elab. Peter Aggleton, Richard Parker para o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/SIDA (ONUSIDA). - Genève : ONUSIDA, 2003. - 1 disco óptico electrónico(CDRom): il.; 12 cm. - (Best practise onusida).

UNAIDS, tradução em português ONUSIDA.

Inclui versão em português, inglês, francês, espanhol e russo

DT – CD – 72

PILLINGER, Jane

Managing diversity in public health and social care in the interest of all citizens: race and ethnicity : report III: age / Jane Pillinger . - [S. l.] : European Social Network,[s. d.]. - 33 p.; 30 cm.

PI – 3617

POLITIQUES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

Politiques en faveur des personnes handicapées : grandes tendances dans quelques pays

européens. In: *Revue française des affaires sociales*. - Paris. - ISSN 00352985. - n.º 2 (avril-juin 2005), p. 5-333.

SOC – A – 405 / SOC – 2

PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO PELAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

Promoção da igualdade de género pelas organizações Internacionais : Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho - União Europeia / Helena Rato...[et al.]. - Oeiras : Instituto Nacional de Administração, 2005. - Vol. 1 (74 p.); 24 cm. - (Cadernos INA, nº 20).

ISBN 972-9222-50-9.

ML – 4012

THE PROTECTION OF ROMA RIGHTS IN SERBIA AND MONTENEGRO

The protection of Roma rights in Serbia and Montenegro : memorandum / Prepared by the European Roma Rights Center in association with the Un Office of the High Commissioner for Human Rights, Human Rights Field Operation in Serbia and Montenegro. - [S. l. : s. n.], 2003. - 61 p.; 30 cm.

EXC – 3919

REPORT ON THE WORLD SOCIAL SITUATION 2003

Report on the world social situation 2003 : social vulnerability: sources and challenges / Department of Economic and Social Affairs. Division for Social Policy and Development. - New York : United Nations, 2003. - 82 p. ; 30 cm.

ISBN 92-1-130231-5.

PSO – 3388

SANTOS, Euclides de Brito Andrade dos, Coord.

Combate ao racismo : sistema jurídico / Euclides de Brito Andrade dos Santos. - Lisboa : Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (ACIME), 2004. - 170 p.; 20 cm.

ISBN 972-99316-6-6.

LEG – 2025

SILVESTRE, Carminda

Controlo e género: quando as reuniões são lideradas por homens e mulheres / Carminda Silvestre. In: *Sociedade e Trabalho*. - Lisboa. - ISSN 0873-8858. - n.º 22 (Janeiro-Abril 2004), p. 65-76.

ML – A – 250 / TR – 12 / TR – 15

SIMPÓSIO INTERNACIONAL "DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE COMO UMA QUESTÃO DE DIREITO"

Simpósio internacional "Discriminação em razão da idade como uma questão de direito" [Documento electrónico]. - 1 disco óptico(CDRom); 12 cm.

Faz parte de uma participação em acção de formação

(PI-A-572), (FR-3545)

PI – CD – 264

SUBRAHMANIAN, Ramya

Gender and education : a review of issues for social policy / Ramya Subrahmanian. - Genebra : United Nations Research Institute for Social Development, 2002. - 59 p.; 29 cm.

Social Policy and Development Programme Paper Number 9

ML – 3078

UNIÃO EUROPEIA

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. In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] – 13 p. Incluído no Dossier EXC-2942.

COM (2005) 224 final

EXC – A – 549

UNIÃO EUROPEIA. Comissão

Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions : on equality between women and men, 2005 / Commission of the European Communities. In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] – 19 p. Incluído no Dossier EXC-2942.

COM (2005) 44 final

ML – A – 558

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia

Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination 2001-2006: rapport de la mise en oeuvre du programme et exécution du budget en 2002 / Comissão Europeia. - Lisboa : Direcção-Geral do Emprego e Assuntos Sociais, 2002. - pag. var.; 30 cm.

Ligne budgétaire B3-805

EXC – 3666

UNIÃO EUROPEIA. Conselho

Decisão do Conselho de 27 de Novembro de 2000 que estabelece um programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2001-2006) / Conselho da União Europeia.

In: *Pessoas com deficiência*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] - 4 p. Incluído no Dossier DEF-2943.

(2000/750/CE). Publicado no Jornal Oficial das Comunidades Europeias em 2/12/2000

DEF – A – 60

UNIÃO EUROPEIA. Conselho

Decisão do Conselho de 20 de Dezembro de 2000 que estabelece um programa de acção comunitária para a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005). In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] – 8 p. Incluído no Dossier EXC-2942

JO L 17/22

ML – A – 544

UNIÃO EUROPEIA. Conselho

Directiva 2000/43/CE do Conselho, 29 Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. In: *Discriminação*. - Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social. Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação, [s.d.] – 5 p. Incluído no Dossier EXC-2942

EXC – A – 574

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral Emprego e Assuntos Sociais

A prática em matéria de igualdade de direitos : vozes fundamentais em 2004 / Direcção-Geral Emprego e Assuntos Sociais. - Luxemburgo : Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2004. - 24 p.; 30 cm.

Direitos fundamentais e anti-discriminação

Fonte: Internet

EXC – 3974

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral Emprego e Assuntos Sociais

Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada : Livro verde / Comissão Europeia. - Luxemburgo : Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2004. - 30 p. ; 30 cm.

ISBN 92-894-7669-9.

Direitos fundamentais e anti discriminação

Fonte: Internet

EXC – 3973

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais

Vers l'emploi pour tous: lutter contre le racisme et promouvoir l' integration des migrants / Direction Générale de L'emploi et des Affaires Sociales. - Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2000. - 40 p.; 30 cm. - (Série emploi e affaires sociales).

ISBN 92-828-9395-2.

Les initiatives communautaires ADAPT et "EMPLOI".

Série Innovations n.º 9

EXC – 3676

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego e Assuntos Sociais

Igualdade e não discriminação : Relatório anual 2004 / Direcção-Geral Emprego e Assuntos Sociais. - Luxemburgo : Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2004. - 36[2] p.; 30 cm.

ISBN 92-894-7658-3.

Direitos fundamentais e antidiscriminação

Fonte: Internet

EXC – 3972

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
Igualdade e não-discriminação : relatório anual 2005 / Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades. - Luxemburgo : Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2005. - 38 p.; 30 cm. - (Emprego e Assuntos Sociais / Direitos Sociais e anti discriminação).
ISBN 92-894-9450-6
EXC – 3892

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l' homme : sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l' égalité de traitement sur la base de la race et dans l' emploi / Olivier De Schutter - Luxemburgo : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2005. - 58 p.; 30 cm. - [Emploi & affaires sociales (droits fondamentaux et antidiscrimination)]
ISBN 92-894-9172-8
EXC – 3890

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
A prática em matéria de igualdade de direitos : vozes fundamentais em 2005 – acesso à justiça. - Luxemburgo : Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2005. - 27 p.; 30 cm. - [Direitos fundamentais e antidiscriminação. (Emprego & assuntos sociais)].
ISBN 92-894-9178-7
EXC – 3891

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais
Vers l'emploi pour tous: lutter contre le racisme et promouvoir l' integration des migrants / Direction Générale de L'emploi et des Affaires Sociales. - Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2000. - 40 p.; 30 cm. - (Série emploi et affaires sociales).
ISBN 92-828-9395-2
Les initiatives communautaires ADAPT et "Emploi".
Série Innovations n. 9
EXC – 3676

UNIÃO EUROPEIA. Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
Le cas commercial en faveur de la diversité : bonnes pratiques sur le lieu de travail / Direction Générale de L'Emploi, des Affaires Sociales et de L'Égalité des Chances. - Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2005. - 62 p.: il.; 30 cm.
ISBN 92-79-00240-6
Existe um exemplar em inglês com a cota TR-3961
TR – 3956

VALORES SOCIAIS: MUDANÇAS E CONTRASTES EM PORTUGAL E NA EUROPA
Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa / Org. Jorge Vala, Manuel Villaverde Cabral, Alice Ramos. - Lisboa : Imprensa de Ciências Sociais, 2003. - 496 p.; 23 cm. - (Atitudes sociais dos portugueses; 5).
ISBN 972-671-100-2.
SOC – 3783

VALORES SOCIAIS: MUDANÇAS E CONTRASTES EM PORTUGAL E NA EUROPA
Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa [Documento electrónico]. - Lisboa : Imprensa de Ciências Sociais, [s.d]. - 1 disco óptico (CDRom); 12 cm.
Faz parte do livro com o mesmo título SOC-3783
SOC – CD – 222

WORLD HEALTH ORGANIZATION
Who resource book on mental health, human rights and legislation : stop exclusion, dare to care. - Geneva : World Health Organization, 2005. - 181 p.; 30 cm.
ISBN 92 4 156282 X.
SD – 3971

**NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS TRATADOS INTERNACIONAIS
DE
DIREITOS HUMANOS DA ONU**

No sistema das Nações Unidas, o princípio da não discriminação é referido, pela primeira vez, na **Carta das Nações Unidas**² e, de forma mais desenvolvida, na **Declaração Universal dos Direitos Humanos** que estabelece uma lista mais alargada dos motivos que podem dar origem à discriminação, designadamente **raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, fortuna, nascimento ou qualquer outra situação**³. É uma lista que não pretende ser exaustiva, na medida em que utiliza a expressão “qualquer outra situação” para deixar em aberto outros motivos de discriminação que possam vir a surgir.

Esta lista é integralmente reproduzida nos dois Pactos Internacionais adoptados e abertos à assinatura dos Estados Membros pela resolução da Assembleia-Geral 2200A (XXI) de 16 de Dezembro de 1966⁴. Com efeito, o **Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (PIDC)** e o **Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)** têm formulação idêntica no que respeita aos motivos que podem constituir causa de discriminação.

Convenções mais recentes integram outras de discriminação. Por exemplo, o Artigo 2 da **Convenção dos Direitos da Criança** inclui a **origem étnica** e a **deficiência**, enquanto que a **Convenção Internacional para a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias** refere, pela primeira vez, a idade como potencial causa de discriminação.

Mais importante do que estes 5 tratados em que a discriminação é um princípio transversal subjacente à realização de todos os direitos neles contidos, a **Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, adoptada em 1965 e a **Convenção para a Eliminação de Toda as Formas de Discriminação contra as**

²Assinada em S. Francisco, em 26 de Junho de 1945, com entrada em vigor em 24 de Outubro do mesmo ano, que estabelece, no parágrafo 3 do Artigo 1, como um dos objectivos das NU, o de realizar a cooperação internacional para a solução dos problemas de natureza económica, social, cultural ou humanitária, e para a promoção do respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos *sem distinção de raça, sexo, língua, ou religião*. Este princípio é reafirmado em vários outros Artigos da Carta, designadamente Artigo 13, parágrafo 1 (b), Artigo 55 (c) e Artigo 76(c)

³ Parágrafo 1, Artigo 2

⁴ Artigo 26 (PIDCP); Parágrafo 2, Artigo 2 (PIDESC)

Mulheres, adoptada em 1979 são, por excelência, instrumentos de combate à discriminação.

Como indica a sua própria designação, estas duas Convenções têm o combate à discriminação como razão de ser, expressa no entendimento de que a **discriminação consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tem como objectivo ou consequência anular ou afectar negativamente o reconhecimento, gozo ou exercício, numa base de igualdade, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais na esfera política, económica, social, cultural ou qualquer outra.**

Em todos os tratados de direitos humanos das NU, para além de constituir um princípio transversal, a não discriminação, aliás como o princípio da igualdade, assume particular importância para o pleno exercício de determinadas categorias de direitos⁵.

A aplicação do princípio de não discriminação tem uma dupla vertente – **tratamento igual para situações iguais e tratamento diferente para situações diferentes**, proibindo diferenças injustificadas da mesma forma que comparações injustificadas.

Embora claramente ligados entre si, os conceitos da **discriminação de jure** (ou formal) e **de facto** (ou na prática) são considerados de forma diferente enquanto obrigações dos Estados Membros que ratificaram estes instrumentos. Por exemplo, no caso da implementação do PIDESC, a discriminação formal deve ser eliminada imediatamente, dado que apenas envolve a revogação de legislação e /ou normas, discriminatórias, Já no que se refere à eliminação da discriminação de facto, os Estados Membros devem adoptar medidas que conduzam a essa eliminação no mais curto espaço de tempo.

Um outro prisma de consideração deste aspecto é por referência à **discriminação directa e indirecta**.

⁵ Por exemplo, o Artigo 7 do PIDESC estabelece a obrigação de pagamento de salário igual para trabalho de igual valor, enquanto que o Artigo 10 indica que as medidas especiais de protecção e assistência a serem tomadas em benefício de todas as crianças e jovens não devem ser discriminatórias em função dos pais ou de qualquer outra condição.

Não havendo grande dificuldade em identificar situações de discriminação directa, em que o tratamento distinto decorre expressamente de uma diferença, (por exemplo, no caso de ser homem ou mulher) e não pode ser justificado objectivamente, já em casos de discriminação indirecta, essa identificação envolve uma análise mais complexa. Um exemplo clássico é o de regulamentos administrativos que são formalmente neutros mas que na prática afectam negativamente o gozo dos direitos por parte de algumas pessoas, normalmente as mais desfavorecidas.⁶

Contudo, nem toda a diferenciação de tratamento constitui, obrigatoriamente discriminação. Tal não acontece quando os critérios para tal diferenciação são razoáveis e objectivos e se a sua finalidade for para alcançar um propósito que seja legítimo no contexto do instrumento.

Nesta medida, a eliminação da discriminação de facto pode justificar a adopção de **medidas de discriminação positiva**, o que acontece, em muitos Estados Membros, sobretudo em relação à discriminação contra a mulher. Estas medidas, também qualificadas como sendo de **acção afirmativa**, destinam-se a diminuir ou eliminar as causas e/ou condições que dão origem ou contribuem para a manutenção de situações discriminatórias, sobretudo na prática quotidiana. Apesar da sua importância, diríamos mesmo indispensabilidade, em determinado momento do combate à discriminação, são, pela sua própria natureza, limitadas no tempo e devem terminar logo que o objectivo a que se propunham tenha sido alcançado⁷.

A **discriminação múltipla** é motivo de particular preocupação, no que se refere à concretização do direito à não discriminação. É o caso, frequentemente, das mulheres que, para além de constituírem um grupo tradicionalmente discriminado, sem prejuízo dos avanços na igualdade de género, podem ser objecto de discriminação

⁶ Legislação estabelecendo determinadas compensações acessórias para trabalhadores a tempo inteiro, que seria aparentemente neutra, poderia resultar em discriminação indirecta contra as mulheres nos países em que estas são maioritariamente trabalhadoras a tempo parcial.

⁷ Refere, como exemplo, o Comentário Geral nº 13, do Comité dos Direitos Económicos Sociais e Culturais, que a adopção de medidas especiais temporárias destinadas a alcançar a igualdade de facto entre homens e mulheres e para grupos desfavorecidos não constitui uma violação do direito à não discriminação, desde que as tais medidas não conduzam à manutenção de padrões desiguais ou distintos para grupos diferentes e terminem logo que os objectivos pretendidos tenham sido alcançados.

múltipla, se tiverem uma deficiência, ou pertencerem a um grupo linguístico, étnico ou religioso minoritário. Os vários elementos da discriminação múltipla não são independentes uns dos outros. Pelo contrário, o seu efeito cumulativo reforça os efeitos negativos no exercício dos direitos, carecendo, por isso, de medidas integradas nas diversas áreas de protecção económica, social e cultural que permitam combater as suas causas mais profundas e, por vezes, não totalmente visíveis.

Finalmente, uma referência à **discriminação institucionalizada ou sistémica** que, embora não seja assim designada nos tratados internacionais de direitos humanos negociados e adoptados no âmbito das NU, está sempre presente no exercício de monitorização da aplicação dos mesmos feito pelos diversos Comités a quem cabe apreciar os relatórios que os Estados Membros estão obrigados a apresentar periodicamente sobre a implementação do tratado em causa.

Trata-se do conceito utilizado para descrever os possíveis **efeitos discriminatórios dos valores dominantes** de uma sociedade nos indivíduos que não os partilham ou que, por razões endógenas ou exógenas, não os podem adoptar. São valores que reflectem a prevalência de uma raça, ou religião, ou língua, ou tradições e costumes sociais e culturais e que conduzem à discriminação culturalmente enraizada suportada por mecanismos persistentes de discriminação social que, por isso mesmo, são os mais difíceis de eliminar.

Estes mecanismos são particularmente negativos para o exercício do conjunto dos direitos por parte das pessoas com deficiência. Daí que a próxima adopção da **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, em negociação desde 2001, se revista de enorme importância. É que os actuais mecanismos de garantia do respeito e protecção dos direitos humanos não parecem ter sido suficientemente eficazes na genuína protecção das pessoas com deficiência, que constituem 10% da população mundial.

Esta Convenção desenvolve os direitos humanos das pessoas com deficiência em diversas áreas tais como não discriminação, igualdade, liberdade e segurança, acessibilidade, mobilidade pessoal e vida independente, direito à saúde, ao trabalho e à educação, e participação na vida política e cultural.

Nas palavras da Senhora Alta Comissária para os Direitos Humanos, a adopção deste novo tratado

contribuirá para o reforço dos sistemas nacionais de respeito e protecção dos direitos humanos e ajudará a combater os estereótipos e preconceitos que impedem o gozo pleno dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

Mas, os tratados não são tudo!

O mais importante é os Estados Membros assumirem as suas obrigações para a realização plena dos direitos humanos como forma de lutar contra todas as exclusões e de garantir uma vida digna a **todos sem excepção**.

**NÃO DISCRIMINAÇÃO
NAS PUBLICAÇÕES DA UE**



BOAS PRÁTICAS NO LOCAL DE TRABALHO

Um crescente número de empresas europeias está a adoptar estratégias de diversidade e de igualdade, não apenas por razões éticas e jurídicas, mas também pelos benefícios que se espera venham a gerar.

Entre os benefícios mais importantes é de salientar o recrutamento de pessoal a partir de uma gama muito maior de trabalhadores qualificados, uma melhor imagem e reputação empresarial, maior inovação e melhores oportunidades de *marketing*.

2ª REVISÃO DA LEGISLAÇÃO EUROPEIA ANTI-DISCRIMINAÇÃO

Artigos relativos a discriminação múltipla, a legislação anti-discriminação. Actualizações da jurisprudência do TJCE e do Tribunal dos Direitos do Homem. Desenvolvimentos jurídicos nacionais. Actualizações das políticas europeias.



DESENVOLVIMENTO DA LEGISLAÇÃO ANTI-DISCRIMINAÇÃO NA EUROPA. UMA COMPARAÇÃO DOS 25 ESTADOS-MEMBROS



A Rede de Peritos Jurídicos da Comissão Europeia em matéria de não-discriminação publicou uma nova análise comparativa das legislações anti-discriminação nos 25 Estados-Membros da UE com base nos relatórios de cada um dos países.

Esta análise compara e avalia as diferentes legislações nacionais, identificando as tendências e aspectos comuns da aplicação das duas directivas. Ao considerar cada uma das razões de discriminação individualmente, fornece uma perspectiva geral da legislação nacional em matéria de luta contra a discriminação em toda a UE.

1ª REVISÃO DA LEGISLAÇÃO EUROPEIA ANTI-DISCRIMINAÇÃO

Artigos sobre as directivas relativas a discriminação, a independência das Autoridades da Igualdade e da Rede Europeia de Peritos Jurídicos. Actualizações sobre a jurisprudência do TJCE e do Tribunal dos Direitos do Homem. Desenvolvimentos jurídicos nacionais. Actualização da política europeia



SOLUÇÕES E SANÇÕES NA LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA ANTI-DISCRIMINAÇÃO

SANÇÕES E SOLUÇÕES NACIONAIS EFECTIVAS, PROPORCIONAIS E DISSUASORAS COM UMA REFERÊNCIA ESPECIAL AOS LIMITES MÁXIMOS DE INDEMNIZAÇÃO DAS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO

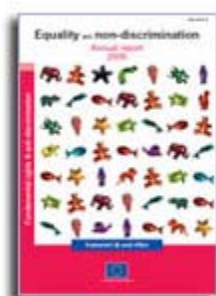
Este relatório analisa o que o conceito de "soluções efectivas, proporcionais e dissuasoras" exige que os Estados-Membros da UE façam no que concerne à aplicação das Directivas-Quadro relativas a Raça e a Emprego.

Como enquadramento, o relatório aborda o desenvolvimento e o significado daquele conceito na legislação comunitária relativa à igualdade entre os sexos (onde tem a sua origem histórica) e na legislação comunitária em geral.

Aborda depois os requisitos relativos aquelas soluções ao abrigo da legislação internacional em matéria de direitos humanos.



IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO - RELATÓRIO ANUAL 2005



Este relatório resume os desenvolvimentos nos Estados-Membros e a nível da UE ao longo do último ano no combate à discriminação. A primeira parte enumera os requisitos contidos nas directivas sobre a igualdade racial e sobre a igualdade no emprego e as acções que estão a ser implementadas pela Comissão para garantir que os Estados-Membros estão a cumpri-las.

Em seguida, analisa as novas leis e outras medidas apresentadas pelos Estados-Membros para cumprir estes requisitos e apresenta alguns exemplos das leis que estão a ser aplicadas na prática.

A segunda parte do relatório examina a situação dos ciganos na UE, que formam colectivamente a maior minoria étnica na UE alargada.

LIVRO VERDE - IGUALDADE E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NA UNIÃO EUROPEIA ALARGADA

Há cinco anos, o combate à discriminação na União Europeia conheceu um forte impulso com a concessão de novos poderes para acabar com a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, idade, deficiência e orientação sexual.

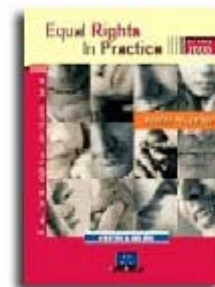
O presente Livro Verde dá conta da leitura que a Comissão Europeia faz dos progressos obtidos até à data. Procura ainda conhecer pontos de vista quanto à forma de a UE poder prosseguir e reforçar as respectivas intervenções de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento. Ao fazê-lo, dá resposta aos apelos do Parlamento Europeu e de outras instâncias para organizar uma consulta pública sobre o desenvolvimento futuro da política neste domínio.



A PRÁTICA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE DIREITOS

O tema do acesso à justiça é fundamental no domínio da luta contra a discriminação.

Todos nós esperamos ser tratados com base no mérito, mas que podemos fazer se não formos? A legislação que proíbe a discriminação não serve de nada se na prática as pessoas não puderem fazer valer os seus direitos



A DISCRIMINAÇÃO POR RAZÕES DE IDADE E A LEGISLAÇÃO EUROPEIA

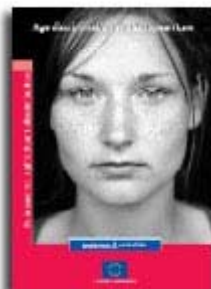
As diferenças de tratamento entre diferentes indivíduos ou grupos por razões de idade baseiam-se frequentemente em pressupostos generalizados ou estereótipos.

Quando os indivíduos são sujeitos a discriminação em consequência destes estereótipos humilhantes, o seu direito fundamental ao respeito pela sua dignidade humana é violado, uma vez que a igualdade de tratamento e respeito lhes são negados. Esta discriminação impede também os grupos de idades mais desfavorecidas de participar plenamente no mercado de trabalho.

Parte I – A idade e a directiva-quadro relativa a igualdade

Parte II – Discriminação directa e indirecta

Parte III – Limitações e derrogações



A PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO AO ABRIGO DA LEGISLAÇÃO EUROPEIA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

O relatório fornece uma perspectiva geral sobre a protecção contra a discriminação nos termos da Convenção Europeia sobre Direitos Humanos de 1950 e da Carta Social Europeia de 1961 bem como da Carta Social Europeia revista, de 1996, que constituem os principais tratados em matéria de direitos humanos do Conselho de Europa.

O relatório procura identificar os aspectos dessa protecção que podem influenciar as questões pendentes relativas à interpretação da 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 e à 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.



ESTUDO COMPARATIVO SOBRE A RECOLHA DE DADOS PARA AVALIAR O ÂMBITO E A INFLUÊNCIA DA DISCRIMINAÇÃO NOS ESTADOS UNIDOS, CANADÁ, AUSTRÁLIA, REINO UNIDO E PAÍSES BAIXOS



Apesar das suas aparentes semelhanças, os regimes aplicados nestes países demonstram diferenças consideráveis decorrentes da sua história nacional, da estrutura do Estado e dos seus sistemas judiciais e políticos, bem como das suas opções em termos de estatísticas.

Este relatório começa por enquadrar a monitorização estatística no seu contexto jurídico e político.

A primeira secção apresenta a estrutura dos regimes anti-discriminação, associando a urgência de um sofisticado sistema de monitorização à aplicação de políticas activas de igualdade de tratamento.

ANÁLISE CRÍTICA DA LITERATURA ACADÉMICA RELACIONADA COM AS DIRECTIVAS COMUNITÁRIAS DE LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

A inclusão do artigo 13º no Tratado de Amsterdão alargou os poderes da União Europeia no domínio da luta contra a discriminação e deu origem a duas novas directivas que estabelecem a forma de aplicação dos princípios de não discriminação em toda a União Europeia: a Directiva 2000/43/CE que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica e a Directiva 2000/78/CE que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.



A abordagem inovadora das directivas chamou a atenção, de forma considerável, tanto de decisores políticos como do mundo académico e existe uma quantidade crescente de literatura académica referente aquelas directivas.

IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO - RELATÓRIO ANUAL 2004



O objectivo deste relatório é apresentar uma síntese sobre o que está a acontecer por toda a União, à medida que a política contra a discriminação é implementada. 2004 demonstrou ser um período crucial nos esforços da União Europeia no combate à discriminação com base na origem racial ou étnica, religião ou credo, deficiência, idade e orientação sexual.

Os prazos para a transposição das normas europeias antidiscriminação para as leis nacionais já foram ultrapassados. Testemunhou-se um aumento significativo no nível de protecção contra a discriminação por toda a UE.

Este relatório destaca alterações importantes à legislação nacional. O mesmo abrange as medidas a serem empreendidas pelos governos nacionais com vista a garantir que a protecção legal disponibilizada contra a discriminação está em linha com ambas as directivas e as outras actividades que estão a ser implementadas para complementar as novas leis, apoiadas em parte pelo programa de acção.



LUTAR CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA E ÉTNICA NO EMPREGO

Este relatório analisa as ferramentas de luta contra a discriminação religiosa e étnica no emprego, disponíveis ao nível das Nações Unidas, da União Europeia e nacional da UE dos 15.

DIREITOS IGUAIS NA PRÁTICA: PRINCIPAIS VOZES EM 2004

Centrando-se na aplicação das duas directivas anti-discriminação decorrentes do artigo 13º do Tratado de Amesterdão, a *Direitos Iguais na Prática: Principais Vozes em 2004* – a brochura temática anual do programa de acção comunitário da Comissão Europeia de luta contra a discriminação 2001-2006 – oferece uma reflexão atempada sobre os progressos realizados até à data e as principais questões e intervenientes envolvidos.

Esta compilação de pareceres independentes que reúne perspectivas tão diferentes como a das autoridades nacionais, ONG, organismos especializados e peritos na matéria, fornece um testemunho vivido dos processos que os legisladores e os decisores políticos estão a transpor do papel para a prática; da legislação escrita até às realidades quotidianas das atitudes em mutação nas sociedades europeias.



A SITUAÇÃO DOS ROMA NUMA UNIÃO EUROPEIA ALARGADA

O tratamento dos ciganos e nómadas transformou-se numa das questões políticas, sociais e de direitos humanos mais urgentes que a Europa enfrenta de acordo com este novo relatório *A Situação dos Romanichéis numa União Europeia Alargada* apresentado em 26.11.2004 pela Comissão que indica uma série de recomendações à UE, aos Estados-Membros e às organizações não governamentais sobre como reforçar as suas políticas e acções relativas a este grupo de pessoas.

A EUROPA PRECISA FAZER MELHOR USO DE SEUS TRABALHADORES MAIS IDOSOS

Num documento publicado no dia 3 de Março de 2004, a Comissão Europeia examina como a UE pode fazer melhor uso do potencial dos seus empregados mais idosos.

O conceito de “envelhecimento activo” é uma peça fundamental para atingir o objectivo determinado pela UE de proporcionar mais e melhor emprego em 2004.

Os objectivos foram acordados para aumentar a presença dos trabalhadores mais idosos no mercado de trabalho, mas o progresso é lento.





CUSTOS E BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE

Ao aproximar-se o segundo prazo limite destinado à transposição das regras anti-discriminação da UE para o direito nacional, a Comissão publicou os resultados de pesquisas independentes, relativas à legislação dos países candidatos no que diz respeito à discriminação relacionada com aspectos de origem racial ou étnica, a religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual.

AS REGRAS RELATIVAS À LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DEVEM ENTRAR EM VIGOR ANTES DA ADESÃO

Na sequência do estudo anterior, demonstra que houve progressos, mas ainda há trabalho a ser feito para que os candidatos estejam em conformidade com as directivas até o dia 1º de Maio 2004.



RELATÓRIO ANUAL SOBRE A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO EM 2003

O relatório apresenta, de uma forma clara e acessível, o que estava a ser feito em 2003 pela UE no combate à discriminação, fosse ela referente à raça, cor, idade, etnia, origem, opção sexual ou incapacidade.

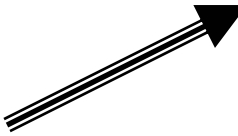







O relatório analisa as novas leis Europeias que entraram em vigor neste ano e dá uma visão geral do Programa de €100 milhões da UE, a Acção Comunitária de Combate à discriminação, que está a patrocinar diversos projectos e actividades por toda União Europeia, inclusive as campanhas de informação.

Destaca também exemplos práticos de acções que tem tomado forma em diversos países da UE, visando reduzir a discriminação e oferecer a todos oportunidades iguais.

NÃO DISCRIMINAÇÃO NA LEGISLAÇÃO

PORTUGAL

Constituição da República Portuguesa		Artigo 9.º - Tarefas fundamentais do Estado Artigo 13.º - Princípio da igualdade Artigo 26.º - Outros direitos pessoais Artigo 58.º - Direito ao trabalho Artigo 59.º - Direitos dos trabalhadores Artigo 67.º - Família Artigo 68.º - Paternidade e maternidade Artigo 69.º - Infância Artigo 109.º - Participação política dos cidadãos
Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto		Proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde
Lei n.º 18/2004, de 11 de Maio		Transpõe para a ordem jurídica nacional a Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e tem por objectivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica.
Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto		Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.
Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto		Aprova o Código do Trabalho. (entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003). Transpõe, com a aprovação do presente Código, parcial ou totalmente, para a ordem jurídica nacional várias directivas comunitárias.
Lei nº 35/2004, de 29 de Julho		Regulamenta a Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de Novembro



Aprova o II Plano Nacional para a Igualdade

Resolução do Conselho de Ministros n.º 185/2003, de 3 de Dezembro



Aprova a revisão anual do Plano Nacional de Emprego para 2003

Resolução do Conselho de Ministros n.º 192/2003, de 23 de Dezembro



Aprova o Plano Nacional de Acção para a Inclusão para 2003-2005

Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2005, de 18 de Janeiro



Aprova o Plano Nacional de Emprego para 2004

Resolução do Conselho de Ministros n.º 183/2005, de 28 de Novembro



Aprova o Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005-2008

Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de Outubro



Aprova, para ratificação, a **Convenção n.º 156**, Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua

Decreto-Lei n.º 47302, de 4 de Novembro de 1966



Aprova, para ratificação, a **Convenção n.º 100** relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, adoptada em 29 de Junho de 1951 pela 34.ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho reunida em Genebra.

DIRECTIVAS COMUNITÁRIAS

Directiva nº 75/117/CEE, do Conselho, de 10 de Fevereiro. J.O. n.º L 45/19 de 19-02-75

Relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.

Directiva nº 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro. J.O. n.º L 39/40 de 14-02-76

Relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva nº 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro.

Directiva nº 79/7/CEE, do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, J.O. n.º L 06/24 de 10-01-79

Relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

Directiva 86/378/CEE, do Conselho, de 24 de Julho. J.O. n.º L 225/40 de 12-08-86

Relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social – Alterada pela Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96

Directiva 86/613/CEE, do Conselho, de 11 de Dezembro. J.O. n.º L 359/56 de 19-12-86

Relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade

Directiva nº 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro. J.O. n.º L 348/1 de 28-11-92

Relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º. 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE)

Directiva nº 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho. J.O. n.º L 145/4 de 19-06-96

Relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).

Directiva 96/97/CE, do Conselho, de 20 de Dezembro. J.O. n.º L 46/20 de 17-02-97

Que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social

Directiva nº 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro. J.O. n.º L 14/06 de 20-01-98

Relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

Directiva 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro. J.O. n.º L 014 de 20-01-98

Respeitante ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES - Anexo: Acordo-quadro relativo a trabalho a tempo parcial.

Directiva 97/75/CE, do Conselho, de 1 de Dezembro. J.O. n.º L 010 de 16-01-98

Que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 96/34/CE, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

Directiva 98/23/CE, do Conselho, de 7 de Abril. J.O. n.º L 131 de 05-05-98

Que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, a Directiva 97/81/CE relativa ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

Directiva 98/52/CE, do Conselho, de 13 de Julho. J.O. n.º L 205/66 de 22-07-98

Que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 97/80/CE, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

Directiva nº 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho

Relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

Directiva nº 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro. J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Directiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro. J.O. n.º L 269 de 05-10-2002

Que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (Texto relevante para efeitos do EEE).

Directiva 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de Dezembro, J.O. n.º L 373 de 21-12-2004

Que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

DECISÕES

Decisão 82/43/CEE, da Comissão, de 9 de Dezembro de 1981. J.O. n.º L 20/35 de 28-01-82

Relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Alterada pela Decisão 95/420/CE, de 19-07-95.

Decisão 95/C 168/02, do Conselho, de 27 de Março. J.O. n.º C 168/3 de 04-07-95

Relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão.

Decisão 95/420/CE da Comissão, de 19 de Julho. J.O n.º L 249 de 17-10-95

Relativa à criação de um comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Decisão 95/593/CE, do Conselho, de 22 de Dezembro. J.O. n.º L 335/37 de 30-12-95

Relativa a um programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000).

Decisão 2000/407/CE, da Comissão, de 19 de Junho. J.O. n.º L 154 de 27-06-2000

Relativa ao equilíbrio de géneros nos comités e grupos de peritos por si criados.

Decisão 2000/750/CE, do Conselho, de 27 de Novembro. J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Que estabelece um programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2002-2006).

Decisão 2001/51/CE, do Conselho, de 20 de Dezembro. J.O.n.º L 017 de 19-01-2001

Que estabelece um programa de acção comunitário relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005).

Decisão 2002/50/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Dezembro. J.O. n.º L 010 de 12-01-2002

Que estabelece um programa de acção comunitário de incentivo à cooperação entre os Estados-Membros em matéria de luta contra a exclusão social.

Decisão 2003/578/CE, do Conselho, de 22 de Julho. J.O. n.º L 197 de 05-08-2003

Relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

Decisão 848/2004/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril. J.O. n.º L 157 de 30-04-2004

Que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

Rectificação à Decisão 848/2004/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004. (J.O. n.º L 157 de 30-4-2004). J.O. n.º L 195 de 02-06-2004

Que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

Proposta de Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho. COM/2004/0551 final - COD 2004/0194

Que altera a Decisão 2001/51/CE do Conselho que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres e da Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

RECOMENDAÇÕES

Recomendação 84/635/CEE, do Conselho, de 13 de Dezembro. J.O. n.º L 331/34 de 19-12-84

Relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres.

Recomendação 87/567/CEE, da Comissão, de 24 de Novembro. J.O. n.º L 342/35 de 04-12-87

Sobre formação profissional de mulheres.

Recomendação 92/131/CEE, da Comissão, de 27 de Novembro. J.O. n.º L 049 de 24-02-92

Relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Recomendação 96/694/CE, do Conselho, de 2 de Dezembro. J.O.n.º L 319 de 10-12-96

Relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão.

Recomendação 2000/164/CE, do Conselho, de 14 de Dezembro. J.O. n.º L 052 de 25-02-2000

Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.

Recomendação 2000/517/CE, do Conselho, de 19 de Junho. J.O. n.º L 210 de 21-08-2000

Sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade.

Recomendação do Conselho, de 19-01-2001. J.O. n.º L 022 de 24-01-2001

Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

Recomendação do Conselho, de 18-02-2002.

J.O. n.º L 060 de 01-03-2002

Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros

Recomendação do Conselho, de 26-06-2003.

J.O. n.º L 195 de 01-08-2003

Sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (para o período de 2003-2005).

RESOLUÇÕES

Resolução do Conselho, de 12-07-82. J.O. n.º C 186/3 de 21-07-82

Relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.

Resolução 84/C161/02 do Conselho, de 07-06-84. J.O. n.º C 161/4 de 21-06-84

Relativa às acções que se destinam a combater o desemprego das mulheres.

Resolução 85/C166/01 do Conselho e dos Ministros da Educação. J.O. n.º C 166/1 de 05-07-85

Programa de acção sobre igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação.

Segunda Resolução 86/C 203/02 do Conselho, de 24-07-86. J.O. n.º C 203/2 de 12-08-86

Relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.

Resolução 88/C333/01 do Conselho, de 16-12-88. J.O. n.º C 333/1 de 28-12-88

Relativa à reintegração e integração profissional tardia das mulheres.

Resolução 90/C157/02 do Conselho, de 29-05-90. J.O. n.º C 157/3 de 27-6-90

Relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho.

Resolução 94/C231/01 do Conselho, de 22-06-94. J.O. n.º C 231/1 de 20-8-94

Relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção dos Fundos Estruturais europeus.

Resolução 94/C368/02 do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 06-12-94. J.O. n.º C 368/3 de 23-12-94

Relativa à participação equitativa das mulheres numa estratégia de crescimento económico orientada para o aumento do emprego na União Europeia.

Resolução 95/C296/06 do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 05/10/95. J.O. n.º C 296/15 de 10-11-95

Relativa ao tratamento da imagem da mulher e do homem na publicidade e nos meios de comunicação social.

Resolução do Conselho, de 02-12-96. J.O. n.º C 386 DE 20-12-96

Relativa à integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no quadro dos fundos estruturais europeus.

Resolução do Parlamento Europeu. J.O. n.º C 200 de 30-06-1997

Sobre a comunicação da Comissão intitulada: "Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor".

Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de 29-06-2000. J.O n.º C 218 de 31-07-2000

Relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar.

Resolução do Parlamento Europeu. J.O. n.º C 77 de 28-03-2002

Sobre salário igual para trabalho de igual valor.




Resolução do Conselho, de 17-11-2003. J.O n.º C 317 de 30-12-2003

Sobre a igualdade de acesso e de participação das mulheres e dos homens na sociedade do conhecimento para o crescimento e a inovação.

Resolução do Conselho, de 15-07-2003. J.O. n.º C 175 de 24-07-2003

Sobre o capital social e humano - Formar o capital social e humano na sociedade do conhecimento: aprendizagem, trabalho, coesão social e igualdade dos sexos.

INSTRUMENTOS NORMATIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

- Convenção n.º 100**  Relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual (aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 47302, de 4 de Novembro de 1966)
- Convenção n.º 111**  Relativa à discriminação em matéria de Emprego e Profissão (aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 42520, de 23 de Setembro de 1959)
- Convenção n.º 156**  Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de Outubro)

NÃO DISCRIMINAÇÃO NA INTERNET



http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/index_en.htm
2007 – European Year of Equal opportunities for all



ec.europa.eu/justice_home/fsj/rights/discrimination/fsj_rights_discrim_en.htm
Liberdade, segurança e justiça

eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002E/htm/12002E.html
Versão consolidada do Tratado que estabelece a Comunidade Europeia

hr.osu.edu/policy/
Recursos Humanos na Universidade do Estado do Ohio



http://portal.unesco.org/shs/fr/ev.php-URL_ID=4672&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
UNESCO – Não discriminação

<http://www.apaonline.org/apa/governance/statements/nondiscrimination.html>
Associação Americana de filosofia



www.azed.gov/non-discrimination.asp
Departamento de Educação do Arizona

www.QuizLaw.com
Directório de advogados especializados em não discriminação
Discriminação fundada da deficiência
Discriminação racial
Discriminação religiosa

www.fellc.com
Centro jurídico dos trabalhadores federais

www.greatinfo.biz
Excelente guia de informação especializada sobre discriminação

www.AllBusiness.com
www.BambooWeb.com
www.BusinessChambers.com
Discriminação no local de trabalho

www.merlengerin.com
Possibilidade de *download* de manuais, catálogos e outros documentos sobre discriminação

www.directlex.com
www.MyWiseOwl.com

Assédio sexual: advogados e informação extensa sobre os direitos de quem é assediado no local de trabalho

www.all-free-info.com

Página inteiramente dedicada a informação gratuita sobre advogados especializados em direito do trabalho

www.bardwellconsulting.com

Sobre litígios laborais com o objectivo de reduzir as reclamações sobre discriminação no trabalho

www.infoforyourhealth.com

Informação sobre discriminação na gravidez

www.legal-definitions.com/

Primeiro sítio a visitar para conhecer as leis existentes sobre discriminação

www.ifc.org/enviropublications

Guia sobre a não-discriminação

www.taxlawdictionary.com

Discriminação fundada na deficiência

www.guardian-tactile.com

Tactile Indicators TGSi

Guardian Tactile Ground Surface Indicators For the Vision Impaired.

Sítios de advogados especializados em não discriminação

www.onefinelawyer.com

www.jamesdavis.com

www.melvillejohnson.com

www.usaimmigrationlaw.com

www.maylawgroup.com/

www.darrensilver.com

www.lawycitysearch.com/Discrimin

www.davidbreston.com

www.Legalonline.com



www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=category§ionid=19&id=122&Itemid=182

www.dgct.mts.gov.pt/igualdade/igualdade_1_planos.htm

www.dgert.msst.gov.pt/Conteudos%20de%20ambito%20geral/Igualdade/igualdade2_juridico.htm



European Roma Rights Centre (ERRC) - www.errc.org/cikk.php?cikk=2422

www.hrc.org/Template.cfm?Section=Employment_Non-Discrimination_Act

www.justice.govt.nz/pubs/reports/2002/discrimination-standards/index.html

www.nondiscrimination-eu.info

www.nus.edu.sg/corporate/nondiscrim.htm

www.osce.org/activities/13539.html

www.sandiego.edu/nondiscrimination/

www.stop-discrimination.info

www.suffolk.edu/ndpolicy.html

www.thetaskforce.org/downloads/nondiscriminationmap.pdf

www.ucop.edu/ucophome/coordrev/policy/12-18-03NondiscriminationEmployment-academic-staff.pdf

www.usda.gov/wps/portal/!ut/p/_s.7_0_A/7_0_1OB?navtype=FT&navid=NON_DISCRIMINATION

CONTACTOS ÚTEIS

EM PORTUGAL

ACIME – Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas
Pç. Carlos Alberto, 71
4050 – 157 Porto
Tel.: 22 204 6110

R. Álvaro Coutinho, 14
1150 – 025 Lisboa
Tel.: 21 810 6100
www.acime.gov.pt

ASSOCIAÇÃO ILGA PORTUGAL
R. de São Lázaro, 88
1150 – 333 Lisboa
Tel.: 21 887 3918
www.ilga-portugal.oninet.pt

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses,
R. Victor Cordon, 1 – 2.º, 1149 – 102 Lisboa
Tel.: 2132 36500,
www.cgtp.pt

CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial,
Pç. Carlos Alberto, 71
4050 – 157 Porto, Tel.: 2220 46110

CNAI – Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante
R. Álvaro Coutinho, 14,
1150 – 025 Lisboa, Tel: 2181 06100
Rua do Pinheiro, 9, 4050 – 484 Porto
Tel: 2220 73810,
www.acime.gov.pt

CNOD – Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes,
Av. João Paulo II, Lote 528 – 1.º A
1950 – 430 Lisboa, Tel.: 2183 94970,
www.cnod.org

CPR – Conselho Português para os Refugiados
Av. Vergílio Ferreira, Lt. 764 – Loja D, 1900 – 864 Lisboa
Tel.: 2183 14384,
www.cpr.pt

DGERT – Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, VERIFICAR
Pç. de Londres, 2 – 5.º, 1049 – 056 Lisboa
Tel.: 2184 41400,
www.dgert.msst.gov.pt

OIM – Organização Internacional para as Migrações
Pç. dos Restauradores, 65–2.º Esq, 1250 – 188 Lisboa
Tel.: 2132 42940,
www.iom.int

OPUS GAY,
R. Ilha Terceira, 34 – 2.º, 1000 – 173 Lisboa
Tel.: 2131 51396,
www.opusgay.org

SOLIDARIEDADE IMIGRANTE,
R. da Madalena 8–2.º
1100 – 321 Lisboa, Tel.: 2188 70713,
www.slim.org

SOS RACISMO,
Qta. da Torrinhã, Zona 1, Lt. 11 A – Loja A & B
1750 Lisboa, Tel.: 2175 52700,
www.sosracismo.pt

UGT – União Geral de Trabalhadores,
R. Buenos Aires 11
1249 – 067 Lisboa, Tel.: 2139 31200,
www.ugt.pt

NOUTROS PAÍSES

Alemanha

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Referat X B 1
D-10115 Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dienstszitz Berlin
Alexanderplatz 6
D-10178 Berlin
Dienstbereich Bonn - Rochusstraße 8 - 10
D-53123 Bonn

Áustria

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1

A-1011 Wien

Bélgica

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en
Arbeid
rue Belliardstraat 51
B-1040 Brussels

Chipre

Ministry of Justice and Public Order
12 Ilioupoleos St.
CY-1461 Lefkosia (Nicosia)

Dinamarca

Indenrigsministeriet
Intergrationsministeriet
Holbergsgade 6,
DK-1057 Kobenhavn K.

Eslováquia

Ministry of Labour, Social Affairs and Family
Spitálska 4-6
SK-816 43 Bratislava

Eslovénia

Government Office for Equal Opportunities
Trzaska 19/a
SI-1000 Ljubljana

Espanha

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Agustín de Bethencourt, 4
ES-28071 - Madrid

Estónia

Ministry of Justice
Tõnismägi 5a
EE-15191 Tallinn

Grécia

Ministry of Labour and Social Security
Pireos 40
GR-Athens

Finlândia

Ministry of Education
P.O. Box 29
FIN - 00023 Government

Ministry of Social and Health Affairs
PL 33.
FIN-00023 Valtioneuvosto

França

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
127 rue de Grenelle
F-75350 Paris 07 SP

Hungria

Ministry of Justice
1055 Budapest, Kossuth tér 4.
1363 Budapest, Pf. 54

Irlanda

Department of Justice, Equality and Law
Reform
72-76, St. Stephen's Green
IRL-Dublin 2

Itália

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali
contact_center@dipartimentoaffarisociali.it

Latvia

Department for Minority Issues
Smilsu iela 1/3
LV-1050 Rīga

Lituânia

Ministry of Social Security and Labour
Gedimino ave. 53
LT-2002 Vilnius

Luxemburgo

Ministère de la Famille et de l'Intégration
12-14, avenue Emile Reuter
L-2420 Luxembourg

Malta

Ministry for the family and social solidarity
Palazzo Ferreria 310
Republic Street, Valletta
CMR 02 Malta

Países Baixos

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
P.O. Box 90801
NL-2509 LV - The Hague

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
P.O. Box 20011
NL-2500 EA - The Hague

Polónia

Chancellery of the Prime Minister
Al. Ujazdowskie 1/3
PL-00-583 Warszawa

República Checa

Office of the Government
Office of the Government of the Czech
Republic,
Nabrezi Edvarda Benese 4,
Praha 1 - Mala Strana,
PSC 118 01

Reino Unido

Department for Trade and Industry
DTI Enquiry Unit
1 Victoria Street
UK-London SW1H 0ET

Suécia

Ministry of Industry, Employment and
Communication
Jakobsgatan 26
S-103 33 Stockholm

PAÍSES CANDIDATOS

Bulgária

Council of Ministers
Council of Ministers of the Republic of Bulgaria
1, Dondoukov Blvd.
BG-Sofia

Roméia

National Council for Combating Discrimination
European Roma Rights Centre
1386 Budapest 62, P.O. Box 906/93, Hungary
Phone: (36-1) 413-2200; Fax: (36-1) 413-2201
E-mail: office@errc.org

Turquia

Ministry of Labour and Social Security
Inönü Bulvari No:42 Emek
Ankara
www.calisma.gov.tr/

ÚLTIMAS PÁGINAS



PRÉMIO JORNALISTA 2006

CONCURSO EUROPEU DE TRABALHOS JORNALÍSTICOS SOBRE DISCRIMINAÇÃO E DIVERSIDADE

Aberto a jornalistas de meios de comunicação impressa e na Internet

O Prémio de Jornalistas 2006 "*Pela diversidade. Contra a discriminação*" é atribuído pela União Europeia para distinguir jornalistas que, com o seu trabalho, contribuam para uma melhor compreensão, por parte do público, dos benefícios da diversidade e da luta contra a discriminação na sociedade.

Jornalistas de meios de comunicação impressa e na Internet dos 25 Estados-Membros da UE foram convidados a apresentar artigos sobre discriminação ou diversidade em razão da origem racial ou étnica, religião ou crença, idade, deficiência e orientação sexual.

Muitos profissionais e especialistas anti-discriminação seleccionarão os 25 vencedores nacionais. Um júri da UE irá depois escolher os três vencedores do prémio ao nível de toda a UE. Os trabalhos serão avaliados de acordo com o valor noticioso, a relevância, a complexidade de pesquisa e a preparação, a originalidade, a criatividade e a qualidade do artigo, assim como a sua importância para o público em geral.

Este ano, pela primeira vez, será atribuído um prémio especial a jovens escritores ou jornalistas que escrevam sobre o tema da luta contra a discriminação e a promoção da diversidade. Os candidatos a este prémio especial não poderão ter mais de 28 anos de idade e cada júri nacional poderá propor ao júri europeu um candidato a este prémio especial.

Em cada Estado-Membro da UE, um júri independente avaliará os trabalhos a concurso e seleccionará um vencedor nacional em cada categoria. Em cada país, o júri nacional será constituído por especialistas em questões relativas à discriminação e jornalistas de

renome. O júri português é constituído por Ana Tomàs Ribeiro, Sofia Empis, Timóteo Macedo, António Serzedelo e Fernanda Mestrinho.



CORRIDA: "PELA DIVERSIDADE. CONTRA A DISCRIMINAÇÃO"

Milhares de pessoas de várias origens e idades, todas elas vivendo situações diferentes e com objectivos diferentes participam numa maratona cujo lema é experimentar a diversidade.



"A diversidade torna a União Europeia num melhor lugar para todos viverem. As competições de corrida são, pela sua própria natureza, eventos diversos que atraem pessoas de todas as idades e de diferentes estilos de vida. Por isso, a "run for diversity" aqui em Bruxelas oferece uma oportunidade ideal para a Comissão Europeia fazer uma declaração pública pela diversidade e contra a discriminação."

Comissário Vladimír Špidla

A ideia da "run for diversity" foi concebida em 2003, quando uma equipa que representava a campanha "Pela diversidade. Contra a discriminação" participou na maratona de Berlim usando camisolas com a marca da campanha. A experiência positiva dos corredores e as reacções espontâneas e positivas dos visitantes encorajaram a equipa da campanha a dar seguimento à actividade e a

implementar corridas pela diversidade noutros Estados-Membros da UE.



Em 2004, produziram-se muito mais camisolas amarelas com a marca da campanha e a "run for diversity" participou nas maratonas de Praga, Paris, Berlim, Bruxelas, Luxemburgo, Estocolmo e Newcastle. Nesse ano, mais de 5000 homens e mulheres em cadeiras de rodas, patins, a correr ou a caminhar deram o seu contributo a favor da diversidade. Em Paris, uma parceria com o jornal diário "Le Parisien" levou a "run for diversity" às primeiras páginas de um dos diários mais importantes em França. Em Estocolmo, um grupo de comediantes participou na "run for diversity" e divulgou a mensagem da campanha usando as camisolas amarelas da campanha.

O sinal de partida para a "run for diversity" em 2005 soou em Jonava, onde decorreu a primeira corrida de cadeira de rodas realizada na Lituânia, uma iniciativa da campanha.



Por forma a divulgar a mensagem da campanha a um maior número de pessoas, a "run for diversity" foi também organizada em Roma, numa das maiores e mais importantes maratonas do mundo.

O Comissário da DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, Vladimir Špidla apoiou também pessoalmente esta actividade e correu nos 20 km de Bruxelas. Tal como ele, uma equipa de mais de 500 funcionários da

Comissão manifestou-se vivamente contra a discriminação e dedicou a sua corrida à diversidade.

No total, mais de 13 000 homens e mulheres empenharam-se na luta contra a discriminação em 2004 e 2005 e correram sob o lema da campanha. As 15 maratonas em que a "run for diversity" participou foram muito diferentes entre si.

Realizaram-se maratonas, em 2005, em Wachau na Austria, em Poznan na Polónia, em Kosice na Eslováquia e em Siegen na Alemanha.