

«Por la diversidad. Contra la discriminación»: Diamantopoulou interviene para promover el conocimiento de las nuevas normas europeas de lucha contra la discriminación.

¿Sabría cuáles son sus derechos si fuera Ud. víctima de una discriminación? Según se desprende de una reciente encuesta Eurobarómetro sobre las actitudes frente a la discriminación, sólo uno de cada tres europeos responde afirmativamente a esta pregunta. Sensibilizar a los ciudadanos sobre sus derechos es uno de los objetivos clave de una nueva campaña europea, de cinco años de duración, destinada a luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual. Anna Diamantopoulou, miembro de la Comisión responsable del empleo y los asuntos sociales, ha dado el pistoletazo de salida para esta campaña hoy en Bruselas, en vísperas de la entrada en vigor de dos nuevas Directivas europeas de lucha contra la discriminación¹.

A propósito de la puesta en marcha de la campaña, Anna Diamantopoulou ha declarado: «Los Estados miembros deben esforzarse más para que las normas comunitarias en materia de lucha contra la discriminación puedan aplicarse antes de que concluya este año. Me preocupa enormemente la posibilidad de que muchos Estados miembros no estén en condiciones de respetar los plazos de aplicación, que están a punto de expirar. Para poder alcanzar el objetivo para el que fueron adoptadas, es necesario que estas nuevas normas se conozcan, se entiendan y se apliquen correctamente. De lo contrario no serán más que papel mojado. La encuesta Eurobarómetro sobre la discriminación en la UE pone claramente de manifiesto que los ciudadanos no conocen bien sus derechos. Esta es la razón que me mueve hoy a poner en marcha esta campaña de información a escala europea, destinada a promover el mensaje “Por la diversidad. Contra la discriminación”. El hecho de velar por que no se produzcan casos de discriminación en nuestros lugares de trabajo y en otros ámbitos de nuestra vida cotidiana redundará en beneficio de todos.»

Según los resultados de la encuesta Eurobarómetro sobre las actitudes frente a la discriminación, la mayoría de los europeos piensan que el origen étnico, la religión, la discapacidad, la orientación sexual o la edad de una persona pueden constituir obstáculos a la hora de encontrar un empleo, incluso en igualdad de cualificaciones.

¹ Directiva 2000/43/CE sobre la igualdad racial y Directiva 2000/78/CE sobre la igualdad en el empleo. Véase *infra* para más información.

La mayoría de los encuestados se declara opuesta a toda forma de discriminación en cualquier circunstancia, pero considera que sus conciudadanos son más propensos a tener actitudes discriminatorias, particularmente contra las minorías étnicas. La encuesta revela igualmente que un quinto de las personas encuestadas declara haber sido personalmente testigo de una discriminación por motivos étnicos, en una proporción que va desde un 15 % en Irlanda a un 35 % en los Países Bajos.

El conocimiento de los derechos varía de un país a otro, pero, en términos generales, dos de cada tres personas encuestadas no sabrían cuáles son sus derechos si fueran víctimas de discriminación. Uno de los objetivos fundamentales de las campañas de información es colmar este déficit, llamar la atención sobre los derechos y las obligaciones que confieren a los ciudadanos las nuevas normas europeas y sensibilizar más a los ciudadanos sobre las ventajas que entraña la diversidad. Bajo el lema «Por la diversidad. Contra la discriminación»², las campañas se centrarán el primer año en la discriminación en el lugar de trabajo y se dirigirán principalmente a los sindicatos y a los empresarios.

El cartel de la campaña describe dramáticamente la discriminación en el lugar de trabajo: maniqués utilizados en la simulación de accidentes, todos idénticos y desprovistos de rasgos distintivos, efectúan labores de oficina corrientes. Con la leyenda «Nuestras diferencias hacen la diferencia» se pretenden destacar los aspectos positivos de la diversidad, tanto para los empresarios como para los trabajadores. Como han demostrado los recientes premios europeos a la diversidad en el lugar de trabajo³, cada vez es mayor el número de empresas que se interesa por la diversidad más por razones económicas que por el simple prurito de cumplir las obligaciones legales que les incumben. Las políticas en favor de la diversidad se integran cada vez más a menudo en una estrategia empresarial más amplia, destinada a desarrollar el capital humano y a estimular la creatividad y la innovación. Los empresarios reconocen igualmente que la diversidad puede reforzar la imagen de su empresa y aportarle un perfil más competitivo en sus relaciones con los clientes, los proveedores y los accionistas.

El sitio web de la campaña —www.stop-discrimination.info—, que se pone hoy en funcionamiento, incluye una guía de la nueva legislación comunitaria, muy fácil de usar, y un resumen de los resultados de la encuesta Eurobarómetro.

Las medidas relativas a las campañas nacionales, que incluyen actos diversos, seminarios y actividades relacionadas con los medios de comunicación, serán definidas a lo largo de los próximos meses por grupos consultivos nacionales (compuestos por autoridades nacionales, interlocutores sociales y ONG). La participación de estos agentes clave es esencial para garantizar que se satisfacen las necesidades específicas de los diferentes países y para enriquecer las actividades en curso en materia de información. El pasado mes de enero se creó un grupo consultivo europeo (compuesto por representantes de los interlocutores sociales a escala europea, de la Plataforma europea de ONG sociales y de representantes de los Gobiernos de los Estados miembros), con la misión de asesorar sobre los aspectos paneuropeos de las campañas, incluidos el cartel, el lema y el sitio web.

² Los grupos consultivos nacionales de la campaña de información (compuestos por representantes de los Gobiernos, los interlocutores sociales y las ONG) adoptarán el lema «Por la diversidad. Contra la discriminación» en las once leguas comunitarias en todos los Estados miembros.

³ Véase el comunicado de prensa de la Comisión **IP/03/438**.

Contexto

La nueva legislación europea adoptada en 2000 prohíbe la discriminación racial en el empleo y en otros ámbitos como la formación, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, así como su oferta. Un segundo texto legislativo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la formación por motivos de religión y convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

- La Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico prohíbe toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico y abarca la mayoría de los ámbitos de la vida cotidiana en los cuales una persona puede ser objeto de un trato injusto. Estos ámbitos incluyen el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la remuneración, y los derechos y prestaciones ligados a un empleo, sin olvidar el acceso a la educación y a la formación, las prestaciones de seguridad social y la asistencia sanitaria, y la igualdad de derechos a la hora de contratar, comprar y alquilar bienes o servicios, incluida la vivienda. Los Gobiernos han acordado introducir las medidas necesarias para dar cumplimiento a esta Directiva a más tardar el 19 de julio de 2003. En todos los países, los Gobiernos deben designar igualmente un organismo que se encargará de prestar asistencia y asesoramiento práctico independientes a las víctimas de discriminación racial. De no existir un organismo de esta índole, sería necesario crear uno.
- La segunda Directiva, relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe toda discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en los ámbitos del empleo y la formación. En este caso, los Gobiernos han acordado introducir las modificaciones necesarias en su legislaciones nacionales a más tardar el 2 de diciembre de 2003, aunque pueden solicitar un plazo adicional de hasta tres años para introducir los cambios necesarios relativos a la discriminación por motivos de discapacidad o edad. Los Estados miembros que opten por recurrir a este periodo adicional deberán informar anualmente sobre las medidas que adoptan para luchar contra la discriminación por estos motivos, así como sobre los progresos registrados para ajustar plenamente sus legislaciones a la Directiva.

También los nuevos Estados miembros⁴ deberán incorporar las disposiciones de ambas Directivas a sus ordenamientos jurídicos antes de adherirse a la Unión.

Puede encontrarse más información sobre la nueva legislación, la encuesta Eurobarómetro y las campañas de información en la siguiente dirección:

www.stop-discrimination.info.

⁴ Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa.