



Igualdade e Não-Discriminação

Relatório anual 2006



Igualdade e Não-Discriminação

Relatório anual 2006

Comissão Europeia
Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
Unidade G.4

Conclusão do manuscrito: Setembro de 2006

O conteúdo da presente publicação não reflecte necessariamente a opinião ou a posição da Comissão Europeia, Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades.

Se estiver interessado em receber a *newsletter* «Esmail» da Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, envie um *e-mail* para empl-esmail@ec.europa.eu.
A *newsletter* é publicada regularmente em alemão, francês e inglês.



- 1: © Carl Cordonnier/Dailylife
- 2: © Stefano Cagnoni/reportdigital.co.uk
- 3: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 4: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 5: © Paul Carter/reportdigital.co.uk

***Europe Direct é um serviço que o/a ajuda a encontrar
respostas às suas perguntas sobre a União Europeia***

**Número verde único (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alguns operadores de telecomunicações móveis não autorizam o acesso a números 00 800 ou poderão sujeitar estas chamadas telefónicas a pagamento.

Encontram-se disponíveis numerosas outras informações sobre a União Europeia na rede Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu>)

Uma ficha bibliográfica figura no fim desta publicação

Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2007

ISBN 92-79-02822-7

© Comunidades Europeias, 2006
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

Índice

Introdução	5
Parte 1 Progressos na implementação das directivas da UE sobre igualdade de tratamento	7
1. Panorama geral	7
2. Alterações da legislação nacional entre Abril de 2005 e Junho de 2006	7
3. Breve actualização da implementação nos países que solicitaram uma prorrogação do prazo de transposição	14
4. Protecção e aplicação dos direitos individuais	15
4.1. Direitos das pessoas quando as directivas não foram plenamente transpostas	15
4.2. Papel do Tribunal de Justiça Europeu	15
4.3. Conceitos fundamentais e exemplos de processos judiciais conexos	17
4.4. Organismos nacionais de promoção da igualdade	21
4.4.1. Organismos para a igualdade (ou entidades equiparadas) em cada país	24
4.4.2. Breve análise de alguns dos poderes e competências dos organismos para a igualdade	27
Parte 2 2007 — Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos	29
1. Introdução	29
2. Aproveitar o trabalho anterior	29
3. Implicar as pessoas no terreno	29
4. Lançamento de alto nível	30
Entrevistas	32
Vladimír Špidla, comissário europeu para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades	32
Ursula von der Leyen, ministra federal alemã para os Assuntos da Família, dos Idosos, das Mulheres e dos Jovens	34
Expectativas para o Ano Europeu	35
Martine Roure, deputada europeia	35
Cidades e regiões: intervenientes-chave em 2007	36
As ONG são essenciais para o sucesso	37
Papel dos organismos para a igualdade	38
Sindicatos e empregadores: parceiros no Ano Europeu	40
Anos europeus anteriores: ensinamentos obtidos	41
O Ano Europeu no meu país	42

Introdução

No último ano assistiu-se a uma série de desenvolvimentos importantes dos esforços da União Europeia para combater a discriminação e assegurar a igualdade de oportunidade para todos na Europa, tanto em termos legislativos como outras formas de acção.

Apesar de atrasos nalguns países, os Estados-Membros da UE continuaram a adoptar e a alterar as legislações nacionais no sentido de as harmonizarem com a legislação da UE contra a discriminação adoptada em 2000. Algumas das alterações referem-se à discriminação em razão de deficiência e da idade, relativamente à qual vários países aplicaram um prazo mais longo (que cessa no final de 2006) para introduzir algumas disposições no ordenamento jurídico nacional.

A parte 1 do presente relatório sintetiza estes desenvolvimentos da legislação antidiscriminação e apresenta a situação actual em cada um dos 25 Estados-Membros. Analisa como os direitos individuais à igualdade de tratamento estabelecidos na legislação da UE podem ser protegidos e aplicados. Nesta parte explicam-se ainda alguns dos conceitos-chave da legislação e incluem-se estudos de casos que revelam como tais conceitos são aplicados na prática.

Em Junho de 2005, a Comissão Europeia lançou a sua nova estratégia-quadro integrada num esforço concertado para promover a igualdade e a não-discriminação na UE. Embora nos últimos anos se tenham verificado grandes progressos, a discriminação continua a ser uma realidade diária para muitas pessoas nas nossas sociedades. A estratégia visa assegurar um combate eficaz à discriminação, exaltar a diversidade e promover a igualdade de oportunidades para todos. O elemento principal desta estratégia é a designação de 2007 como Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos, que se baseará no sucesso do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação, dando um novo impulso para fazer da igualdade de tratamento uma realidade para todos na UE.

A parte 2 do relatório define os principais objectivos desse Ano Europeu, explica o que vai acontecer e quando, e interroga vários intervenientes centrais da luta contra a discriminação sobre as suas esperanças e expectativas para o Ano Europeu — bem como sobre a forma como tencionam participar. Uma vez que a maior parte das actividades do Ano Europeu será descentralizada a nível nacional, regional e local, os pontos de contacto em cada país para as pessoas que tencionam participar são indicados num quadro na página 42.

Progressos na implementação das directivas da UE sobre igualdade de tratamento

1. Panorama geral

A directiva sobre igualdade racial (Directiva 2000/43) e a directiva sobre igualdade no emprego (Directiva 2000/78) exigem que os Estados-Membros estabeleçam um quadro legal que proíba a discriminação por razões de origem racial ou étnica, religião ou crença, idade, deficiência ou orientação sexual, concretizando assim o princípio da igualdade de tratamento. As duas directivas foram adoptadas em 2000 e o seu objectivo era assegurar um nível mínimo de protecção nestes domínios em todos os Estados-Membros. As directivas não impedem que os Estados-Membros dêem maior protecção contra a discriminação do que a exigida pelas directivas, mas na sua transposição os Estados-Membros não podiam reduzir o nível de protecção já existente.

Estas directivas protegem todas as pessoas na União Europeia, mesmo as que não são cidadãos da UE, proibindo a discriminação no campo do emprego, da actividade profissional e da formação profissional. Além disso, a directiva sobre igualdade racial proíbe a discriminação por razões de origem racial ou étnica nas áreas da protecção social, incluindo a segurança social e os cuidados de saúde, benefícios sociais, educação e acesso e fornecimento de bens e serviços postos à disposição do público, incluindo a habitação. Dentro das suas atribuições, as duas directivas protegem todas as pessoas contra a discriminação directa e indirecta, o assédio e quaisquer instruções para discriminar, bem como a retaliação. Ambas contêm as mesmas disposições sobre acção positiva, defesa dos direitos, inversão do ónus da prova e sanções.

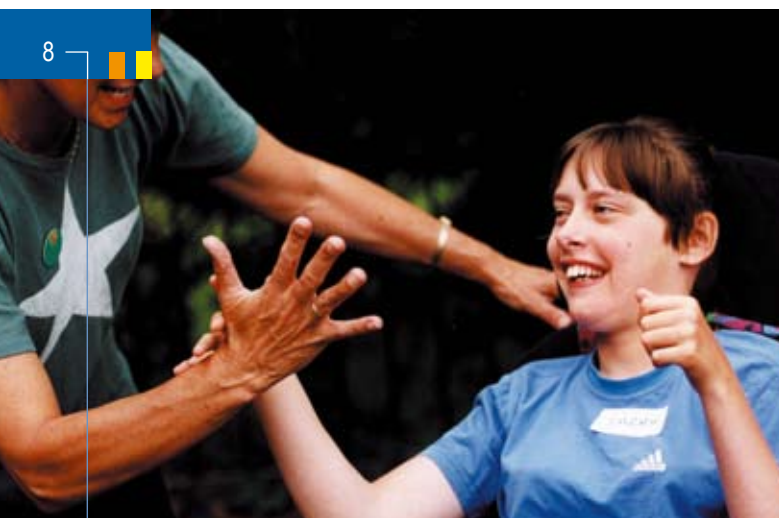
2. Alterações da legislação nacional entre Abril de 2005 e Junho de 2006

Apesar de já estarem ultrapassados os prazos para a transposição das directivas, ainda está a ser alterada e adoptada legislação nalguns Estados-Membros. Alguma desta legislação tem a ver com a discriminação baseada na deficiência e na idade, caso em que alguns Estados-Membros informaram a Comissão Europeia de que iam aproveitar a possibilidade de prolongar o prazo de transposição em relação a estes dois motivos até ao final de 2006.

Na **Finlândia**, a lei sobre a proibição de discriminação, a lei sobre o provedor para a discriminação e o decreto provincial sobre o Conselho para a Discriminação transpuseram as directivas nas ilhas Åland, tendo estes diplomas entrado em vigor em 1 de Dezembro de 2005. Na **Áustria**, a nível federal foi aprovada pelo Parlamento a lei sobre a igualdade para as pessoas com deficiência e foram introduzidas importantes alterações na lei sobre a contratação de pessoas com deficiência, tendo entrado em vigor em 1 de Janeiro de 2006. A nível provincial entraram em vigor vários diplomas: na Estíria foi adoptada uma alteração à lei sobre as pessoas com deficiência; em Viena foram adoptadas alterações relativas às pessoas com deficiência na lei que regulamenta os contratos dos funcionários públicos e na lei sobre igualdade de tratamento na agricultura, tendo sido adoptadas leis antidiscriminação na Alta-Áustria, Voralberg, Burgenland e Salzburgo. Em **França**, a Lei 2005-102,

relativa à igualdade de direitos e oportunidades e à participação social das pessoas com deficiência, entrou em vigor em 11 de Fevereiro de 2005 e foram adoptados o Decreto 2005-1617, sobre a igualdade de acesso ao emprego para as pessoas com deficiência, a Lei 2005-846 e o Decreto 2005-901, que eliminam os limites de idade para acesso ao emprego no sector público. No **Reino Unido**, a lei de 2005 sobre a discriminação de pessoas com deficiência vai ser aplicada na Grã-Bretanha por fases, com início em 30 de Junho de 2005. Inclui um dever positivo de os organismos públicos promoverem a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, que entra em vigor em 4 de Dezembro de 2006. A legislação paralela da Irlanda do Norte [decreto (Irlanda do

especificamente este organismo como o órgão responsável pela aplicação do princípio da igualdade de tratamento. Em **Espanha**, o Parlamento aprovou a Lei 14/2005, de 1 de Julho de 2005, que autoriza a inclusão nas convenções colectivas de cláusulas que permitem a reforma obrigatória se se justificar objectiva e razoavelmente através da associação a uma política de emprego legítima e a objectivos do mercado de trabalho e de formação profissional. Na **Estónia**, a lei que altera a lei da República da Estónia sobre os contratos de trabalho, de 8 de Fevereiro de 2006, suprimiu a idade como motivo de cessação dos contratos de trabalho. Por outro lado, a lei relativa aos serviços de emprego e às prestações sociais entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2006, oferecendo às pessoas desempregadas com deficiência serviços especiais, que incluem «a adaptação do local e dos instrumentos de trabalho». Em **Itália**, foi aprovado um decreto conjunto dos ministérios do Trabalho e da Segurança Social e Igualdade de Oportunidades que cria um registo de associações e organismos que podem intentar acções por discriminação. Na **Lituânia**, entrou em vigor, em 11 de Outubro de 2005, uma lei que altera o Código das Infracções Administrativas, que prevê a responsabilidade administrativa dos empregadores dos sectores público e privado e a aplicação de sanções por violação da lei sobre igualdade de tratamento. Na **Dinamarca**, graças à introdução de um novo n.º 5 do artigo 5.º-A e de um artigo 6.º na Lei n.º 31, relativa à proibição de discriminação no emprego e na actividade profissional, os jovens com menos de 18 anos deixam de estar protegidos contra a discriminação com base na idade se as convenções colectivas permitirem um tratamento diferenciado. Nos **Países Baixos**, a lei sobre igualdade de tratamento foi alterada. A nova lei (*Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling; Evaluatiewet Awgb*), de 15 de Setembro de 2005, permite que a Comissão para a Igualdade de Tratamento realize inquéritos independentes tanto no sector público como no privado. O Código Penal neerlandês foi alterado, tendo passado a ser proibida qualquer discriminação com base em deficiência física, psicológica ou mental. Na **Suécia**, em 8 de Fevereiro de 2006, o Parlamento adoptou uma nova lei que proíbe a discriminação de crianças e estudantes e proíbe que lhes sejam infligidos tratamentos degradantes.



© Paul Box /reportdigital.co.uk

Norte) de 2006 sobre discriminação das pessoas com deficiência (2006 n.º 312 (N.I. 1)) inicia a primeira fase de aplicação em 3 de Julho de 2006 [decreto de entrada em vigor n.º 1, 2006 n.º 289 (C.16)]. Na Grã-Bretanha foi aprovada a lei de 2004 sobre parcerias civis (decreto de 2005 de alterações à legislação subordinada), que obriga agora os empregadores a alargarem os benefícios usufruídos pelos cônjuges dos trabalhadores casados aos parceiros dos trabalhadores que vivam em parceria civil — na Irlanda do Norte foi aprovado um decreto correspondente. Em 16 de Fevereiro de 2006 a lei sobre a igualdade recebeu aprovação real. As medidas incluídas ou previstas nesta lei irão alargar a protecção contra a discriminação para além do previsto nas directivas, a fim de abranger a discriminação com base nas convicções religiosas e na orientação sexual em relação a bens e serviços, educação e outras facilidades, prevendo-se que comecem a produzir efeitos ainda este ano. Esta lei também cria uma Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos (CEHR), que passará a ser o organismo para a igualdade relativo a todos os motivos de discriminação quando começar a funcionar em Outubro de 2007. Em Janeiro de 2006, na **Letónia**, foram aprovadas alterações à lei sobre o Gabinete Nacional para os Direitos Humanos, que designa

Quadro sobre a implementação das directivas (em 30 de Junho de 2006)

O presente quadro resume a legislação aprovada relacionada com as directivas. Não examina se a legislação nacional está totalmente em conformidade com as directivas ou se estas foram plenamente respeitadas nos respectivos Estados-Membros. Como a legislação nacional ainda é alterada frequentemente nesta área, pode acontecer que rapidamente surjam novos diplomas a acrescentar aos aqui indicados.

<p>Alemanha</p>	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei sobre relações laborais, alterada em 2001; lei sobre representação dos trabalhadores a nível federal, 1975, alterada em 2005.</p> <p><i>Deficiência:</i> lei sobre promoção da igualdade das pessoas com deficiência.</p> <p><i>Idade e deficiência:</i> lei sobre protecção contra despedimentos injustos, Código Social.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei de 18 de Agosto de 2006 que transpõe as directivas europeias sobre o princípio da igualdade de tratamento (transpõe na generalidade as Directivas 2000/43 e 2000/78 para o ordenamento jurídico alemão).</p>
<p>Áustria</p>	<p><i>Nível federal: todos os motivos (excepto deficiência) previstos nas duas directivas e ao género:</i> lei federal sobre igualdade de tratamento (adoptada em 1979, alterada em 2004), lei sobre igualdade de tratamento e lei sobre a Comissão para a Igualdade de Tratamento e o provedor para a igualdade de oportunidades (todas em vigor desde 1 de Julho de 2004).</p> <p><i>Deficiência:</i> lei sobre igualdade para as pessoas com deficiência (em vigor desde 1 de Janeiro de 2006), alteração à lei sobre contratação de pessoas com deficiência e lei federal sobre a deficiência (ambas em vigor desde 1 de Janeiro de 2006).</p> <p><i>Nível provincial:</i> lei de 2004 da Estíria sobre igualdade de tratamento, provedor da Estíria para as pessoas com deficiência (Março de 2005); decreto de 2004 de Viena sobre o tempo de trabalho; alterações constantes da lei de 2004 de Viena sobre antidiscriminação à lei sobre funcionários públicos sujeitos a contrato e lei sobre igualdade de tratamento na agricultura (Setembro de 2006); lei de 2004 da Baixa-Áustria sobre igualdade de tratamento (alterações em Abril de 2005), lei da Baixa-Áustria sobre antidiscriminação, alterações ao regulamento do trabalho na agricultura (ambas de Abril de 2005); lei de 2004 da Caríntia sobre antidiscriminação, bem como alterações ao regulamento do trabalho na agricultura (Julho de 2006); lei de 2004 de Voralberg sobre antidiscriminação; lei da Alta-Áustria sobre antidiscriminação; e lei de 2004 de Burgenland sobre antidiscriminação e alterações ao regulamento do trabalho na agricultura (2006); alteração ao regulamento do trabalho na agricultura de Salzburgo (2005) e lei de 2006 de Salzburgo sobre antidiscriminação; lei do Tirol sobre antidiscriminação (Abril de 2005), lei do Tirol sobre igualdade de tratamento para os funcionários públicos provinciais (Janeiro de 2005), bem como alterações à lei provincial sobre professores (emprego) (Dezembro de 2005) e ao regulamento do trabalho na agricultura (Julho de 2005).</p>
<p>Bélgica</p>	<p><i>Nível federal: todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei de 25 de Fevereiro de 2003 sobre a luta contra a discriminação, que altera a lei de 15 de Fevereiro de 1993 que cria o Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo.</p> <p><i>Origem racial e étnica e outros motivos:</i> lei de 30 de Julho de 1981, que considera crimes certos actos inspirados pelo racismo ou pela xenofobia, com as alterações introduzidas pelas leis de 12 de Abril de 1994, de 7 de Maio de 1999 e de 20 de Janeiro de 2003.</p> <p><i>Nível regional: todos os motivos:</i> Região/Comunidade Flamenga: decreto de 8 de Maio de 2002 sobre a participação proporcionada no mercado de trabalho; Comunidade Francófona: decreto de 19 de Maio de 2004 sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento; decreto da Região da Valónia de 27 de Maio de 2004 sobre a igualdade de tratamento no emprego e na formação profissional; Comunidade Germanófona: decreto de 17 de Maio de 2004 sobre a garantia de igualdade de tratamento no mercado de trabalho; Região de Bruxelas-Capital: decreto de 26 de Junho de 2003 sobre a gestão mista do mercado de trabalho na Região de Bruxelas-Capital.</p>

Chipre	<p><i>Apenas origem racial e étnica:</i> lei de 2004 sobre igualdade de tratamento (origem racial ou étnica), Lei n.º 59(I)/2004.</p> <p><i>Origem racial e étnica, religião ou crença, idade e orientação sexual:</i> lei de 2004 sobre igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (Lei n.º 58(I)/2004).</p> <p><i>Deficiência:</i> lei sobre pessoas com deficiência (alteração), n.º 57(I)/2004.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos:</i> lei de 2004 sobre o comissário para a administração (alteração) (Lei n.º 36(I)/2004); lei de 2004 sobre a luta contra a discriminação racial e outras formas de discriminação (comissário) [Lei n.º 42(1)/ 2004].</p>
Dinamarca	<p><i>Origem racial, cor, nacionalidade ou origem étnica, religião e orientação sexual:</i> Lei n.º 960 (2004) relativa à alínea b) do artigo 266.º do Código Penal; Lei n.º 626 (1987) que proíbe a discriminação racial; Lei n.º 459 (1996), alterada pela Lei n.º 253 (2004), e Lei n.º 1416 (2004) sobre a proibição da discriminação no emprego e na actividade profissional.</p> <p><i>Origem racial e étnica:</i> Lei n.º 374 (2003) sobre a proibição de tratamento desigual com base na origem racial ou étnica; Lei n.º 411 (2002) sobre o Instituto de Estudos Internacionais e de Direitos Humanos.</p> <p><i>Idade e deficiência:</i> Lei n.º 1417 de 22 de Dezembro (2004) sobre a proibição de discriminação directa e indirecta com base na idade e deficiência.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos:</i> Lei n.º 31 (2005) sobre a proibição de discriminação no emprego e na actividade profissional.</p>
Eslováquia	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas:</i> Lei n.º 365/2004 Coll., sobre igualdade de tratamento em certos domínios e protecção contra a discriminação, que altera e complementa outras leis; Lei n.º 308/1993 Coll., que cria o Centro Nacional Eslovaco para os Direitos Humanos, alterado pela última vez em 2004 Coll.; Código do Trabalho n.º 311/2001 Coll., alterado pela última vez em 2004.</p>
Eslovénia	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei de 2004 sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento; lei de 2003 sobre as relações laborais.</p> <p><i>Deficiência:</i> lei de 2004 sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.</p>
Espanha	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas:</i> Lei 62/2003, de 30 de Dezembro, sobre medidas fiscais, administrativas e sociais; Decreto 5/2000, de 4 de Agosto de 2000 (lei relativa às infracções e sanções da ordem social, alterada em Janeiro de 2004).</p> <p><i>Idade:</i> Lei 14/2005 de 1 de Julho de 2005.</p> <p><i>Deficiência:</i> Decreto 1865/2004, que cria o Conselho Nacional para a Deficiência, Lei 51/2003, de 2 de Dezembro, sobre igualdade de oportunidades, não-discriminação e acesso universal das pessoas com deficiência.</p>
Estónia	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos:</i> lei que introduz alterações à lei sobre o chanceler da Justiça e diplomas conexos; lei da República da Estónia sobre contratos de trabalho e decisão do Conselho Supremo da República da Estónia sobre «Aplicação da Lei da República da Estónia sobre contratos de trabalho» de 22 de Abril de 2004; lei de 8 de Fevereiro de 2006, que introduz alterações à lei da República da Estónia sobre contratos de trabalho; Código Penal de 2002 (<i>não assegura protecção da discriminação por motivos de orientação sexual, todas as formas de deficiência e idade</i>).</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei sobre serviços de emprego e prestações sociais, que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2006.</p>
Finlândia	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei contra a discriminação (21/2004); Código Penal, com as alterações introduzidas pela Lei 578/1995 e pela Lei 302/2004; lei dos contratos de trabalho, alterada pela Lei 23/2004.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas:</i> província de Åland — lei sobre a proibição de discriminação; lei sobre o provedor para as questões de discriminação; decreto provincial sobre o Conselho para a Discriminação (todos em vigor desde 1 de Dezembro de 2005).</p>

<p>França</p>	<p><i>Religião:</i> lei sobre a separação da Igreja e do Estado, 1905; Lei n.º 2004-228, de 15 de Março de 2004, sobre o laicismo nas escolas públicas.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei da imprensa de 1881 (com a última redacção de Fevereiro de 2005); Lei n.º 2001-1066 sobre a luta contra a discriminação; Lei n.º 2002-73 sobre a modernização social; lei de 21 de Dezembro de 2004 que cria um organismo especializado (HALDE); Decreto n.º 2006-641, de 1 de Junho de 2006, que altera o Código de Processo Penal para integrar transacções penais que o HALDE pode propor.</p> <p><i>Origem racial e religião:</i> lei sobre coesão social, de 20 de Dezembro de 2004; lei sobre igualdade de oportunidades, de 9 de Março de 2006.</p> <p><i>Deficiência:</i> Lei n.º 2005-102 sobre igualdade de direitos e de oportunidades e participação social das pessoas com deficiência (em vigor desde 11 de Fevereiro de 2005).</p> <p><i>Idade:</i> Lei n.º 2005-846, de 26 de Julho de 2005, que autoriza o Governo a adoptar medidas de urgência para o emprego mediante Decreto governamental e Decreto Governamental n.º 2005-901 sobre o acesso ao emprego nos serviços públicos.</p>
<p>Grécia</p>	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas:</i> Lei n.º 3304/2005 sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento independentemente da origem racial ou étnica, da religião ou outras convicções, deficiência, idade ou orientação sexual (entrou em vigor na data de publicação, em 27 de Janeiro de 2006).</p> <p><i>Origem racial ou étnica ou religião:</i> Lei n.º 927/1979 (lei contra o racismo), contra a discriminação com base na origem racial ou étnica ou religião.</p> <p><i>Deficiência:</i> Lei n.º 2643/1998 sobre a contratação obrigatória de pessoas com deficiência e de pessoas pertencentes a grupos desfavorecidos, alterada pela Lei n.º 3144/2003, relativa ao diálogo social sobre promoção do emprego e protecção social.</p>
<p>Hungria</p>	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> Lei CXXV de 2003 sobre igualdade de tratamento e promoção da igualdade de oportunidades (com as últimas alterações de Maio de 2005); Decreto governamental 362/2004 sobre a Autoridade para a Igualdade de Tratamento e regras processuais pormenorizadas.</p>
<p>Irlanda</p>	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> lei sobre igualdade de 2004, que altera a lei de 1998 sobre igualdade no emprego e a lei de 2000 sobre igualdade de estatuto; lei sobre pensões 1990-2004; lei de 2003 sobre bebidas alcoólicas.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas, com excepção da deficiência e da idade, e outros motivos:</i> lei de 1989 sobre a proibição do incitamento ao ódio.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas, com excepção da deficiência:</i> lei sobre despedimentos injustos, 1977-1993.</p>
<p>Itália</p>	<p><i>Origem racial e étnica:</i> Decreto Legislativo n.º 215, de 9 de Julho de 2003, que transpõe a Directiva 2000/43, alterado pelo Decreto Legislativo n.º 256, de 2 de Agosto de 2004; decreto de 11 de Dezembro de 2003 sobre estruturas internas e competências do organismo especializado; decreto conjunto dos ministérios do Trabalho e da Segurança Social e Igualdade de Oportunidades, de 16 de Dezembro de 2005, que cria um registo das associações e órgãos com capacidade para intentar acções com base em discriminação.</p> <p><i>Todos os motivos previstos na directiva sobre igualdade no emprego:</i> Decreto Legislativo n.º 216, de 9 de Julho de 2003, que transpõe a Directiva 2000/78, alterado pelo Decreto Legislativo n.º 256, de 2 de Agosto de 2004.</p> <p><i>Deficiência:</i> Lei n.º 205, de 25 de Junho de 1993, relativa à atribuição de força de lei ordinária, com alterações, ao Decreto Legislativo do governo n.º 122, de 26 de Abril de 1993, «Medidas urgentes relativas à discriminação racial, étnica e religiosa»; Lei n.º 68, de 12 de Março de 1999, sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência; Lei-Quadro n.º 104, de 5 de Fevereiro de 1992, sobre a assistência, a integração social e os direitos das pessoas com deficiência; Lei n.º 300, de 20 de Maio de 1970, sobre a protecção da liberdade e da dignidade dos trabalhadores, liberdade de associação em sindicatos e liberdade de actividade sindical no local de trabalho, bem como estágios.</p>

Letónia	<p><i>Lista não exaustiva de motivos (a orientação sexual ainda não é referida explicitamente como um dos motivos proibidos):</i> lei do trabalho, adoptada em 2001 (alterada em 7 de Maio de 2004); lei de 1995 sobre a segurança social, com alterações que incluem a garantia de igualdade em vigor desde 3 de Janeiro de 2006.</p> <p><i>Todos os motivos, com excepção da idade:</i> alterações à lei sobre o Gabinete Nacional para os Direitos Humanos, que entrou em vigor em 13 de Janeiro de 2006.</p>
Lituânia	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas:</i> lei sobre igualdade de tratamento, que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2005; Código do Trabalho (Junho de 2002), lei que altera o Código das infracções administrativas, que entrou em vigor em 11 de Outubro de 2005.</p>
Luxemburgo	<p>Código Penal de 19 de Julho de 1997.</p> <p>Projecto Legislativo n.º 5518, relativo à transposição das directivas (em apreciação no Parlamento).</p>
Malta	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas:</i> lei de 2002 sobre emprego e relações laborais e Aviso Jurídico 461 de 2004 (regulamento sobre igualdade de tratamento no emprego).</p> <p><i>Deficiência:</i> lei de 2000 sobre igualdade de oportunidades (pessoas com deficiência).</p>
Países Baixos	<p><i>Origem racial ou étnica, religião ou crença, orientação sexual e outros motivos, incluindo o género:</i> lei de 1994 sobre igualdade de tratamento, alterada pela lei de 2004 que transpõe os actos da CE e por uma lei (<i>Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling; Evaluatiewet Awgb</i>) de 15 de Setembro de 2005.</p> <p><i>Idade:</i> lei de 17 de Dezembro de 2003 sobre igualdade de tratamento no emprego (discriminação com base na idade).</p> <p><i>Deficiência:</i> lei de 3 de Abril de 2003 sobre igualdade de tratamento com base em deficiência ou doença crónica; alterações ao Código Penal (proíbe qualquer discriminação com base em deficiência física, psicológica ou mental de uma pessoa).</p>
Polónia	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas:</i> Código do Trabalho (alterado pela última vez em 14 de Novembro de 2003); lei de 20 de Abril de 2004 sobre a promoção do emprego e as instituições do mercado de trabalho.</p> <p><i>Todos os motivos, com excepção da deficiência:</i> resolução do Conselho de Ministros de 25 de Junho de 2002 sobre o plenipotenciário do Governo para a igualdade entre homens e mulheres; cargo de plenipotenciário suprimido por decreto do Conselho de Ministros de 3 de Novembro de 2005; lei sobre minorias nacionais e étnicas e sobre línguas regionais (entrou em vigor em 1 de Maio de 2005).</p>
Portugal	<p><i>Origem racial e étnica:</i> Lei n.º 18/2004, que estabelece um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica, alterada pelo Decreto-Lei n.º 86/2005; Decreto-Lei n.º 251/2002, alterado pelo Decreto-Lei n.º 27/2005.</p> <p><i>Deficiência:</i> Lei n.º 38/2004, relativa a medidas de reabilitação e participação da pessoa com deficiência.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> Lei n.º 99/2003, que aprova o Código do Trabalho; Lei n.º 35/2004, que regulamenta o Código do Trabalho.</p>
Reino Unido	<p><i>Origem racial ou étnica:</i></p> <p><i>Grã-Bretanha:</i> lei de 1976 sobre relações raciais, alterada pela última vez em 2003.</p> <p><i>Irlanda do Norte:</i> decreto de 1997 sobre relações raciais (NI), alterado pela última vez pelo regulamento de 2003 sobre relações raciais.</p> <p><i>Deficiência:</i></p> <p><i>Grã-Bretanha:</i> lei de 2005 sobre discriminação com base na deficiência, que altera a lei de 1995 sobre esta matéria, já alterada em 2003 (entrou em vigor em 30 de Junho de 2005, produzindo efeitos a partir de Dezembro de 2006); regulamento de 2003 (pensões) da lei de 1995 sobre discriminação com base na deficiência; lei de 2001 sobre necessidades educativas especiais e deficiência; regulamento (ensino superior e complementar) de 2006 da lei de 1995 sobre discriminação com base na deficiência (alteração).</p> <p><i>Irlanda do Norte:</i> regulamento de 2004 da lei de 1995 sobre discriminação por motivo de deficiência (alteração); decreto de 2005 sobre necessidades educativas especiais e deficiência (Irlanda do Norte).</p>

	<p><i>Religião e convicções:</i> <i>Grã-Bretanha:</i> regulamento de 2003 sobre igualdade no emprego (religião e convicções) (alteração) (SI 2003/2828); regulamento de 2004 sobre igualdade no emprego (religião e convicções) (alteração) (SI 2004/437) regulamento de 2004 sobre igualdade no emprego (religião e convicções) (alteração) (n.º 2) (SI 2004/2520); decreto de 2006 relativo à lei de 2005 sobre polícia e criminalidade organizada (alterações sucessivas e complementares à legislação secundária) (SI 594/2006), n.º 36.</p> <p><i>Convicções religiosas e opiniões políticas:</i> <i>Irlanda do Norte:</i> decreto de 1998 sobre tratamento e emprego justos (NI), alterado pela última vez pelo regulamento de 2003 sobre tratamento e emprego justos (alteração) (2003, n.º 520).</p> <p><i>Todos os motivos de discriminação, incluindo o género:</i> <i>Grã-Bretanha:</i> lei sobre igualdade de 2006.</p>
República Checa	<p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas, com excepção da deficiência, e outros motivos:</i> Lei n.º 65/1965 Coll., Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 46/2004 Coll.; Lei n.º 361/2003 Coll., sobre prestação de serviço pelos membros das forças de segurança; Lei n.º 221/1999 Coll., sobre prestação de serviço pelos membros das Forças Armadas, alterada em 2002 Coll.</p> <p><i>Todos os motivos previstos nas duas directivas e outros motivos, incluindo o género:</i> Lei n.º 435/2004 Coll. sobre emprego, Lei n.º 218/2002 Coll., sobre o serviço na administração do Estado e sobre a remuneração dos funcionários e outros trabalhadores, Lei Escolar n.º 561/2004 Coll.</p>
Suécia	<p><i>Origem racial e étnica e religião:</i> lei sobre a proibição da discriminação étnica, alterada pela Lei 2003:308.</p> <p><i>Deficiência:</i> lei sobre a proibição de discriminação no trabalho das pessoas com deficiência (1999:132), alterada pela Lei 2003:309.</p> <p><i>Orientação sexual:</i> lei contra a discriminação no trabalho por motivo de orientação sexual (1999:133), alterada pela Lei 2003:310; legislação contra a discriminação por motivo de orientação sexual no quadro da segurança social, que entrou em vigor em Janeiro de 2005.</p> <p><i>Origem racial ou étnica, religião e convicções, orientação sexual e deficiência:</i> lei sobre igualdade de tratamento dos estudantes nas universidades (2001:1286), alterada pela Lei 2003:311; lei sobre a proibição de discriminação (2003:307), alterada pela Lei 2004:1089.</p>

Na **República Checa**, onde em Janeiro de 2006 o projecto de lei contra a discriminação foi reprovado na Segunda Câmara por um voto, ainda está a ser apreciada legislação pelo Parlamento. O projecto de lei reprovado voltou à Câmara dos Deputados para uma segunda votação, agendada para 7 de Março de 2006. Este projecto propunha que o provedor já existente fosse designado órgão para a igualdade de tratamento previsto no artigo 13.º da directiva. No entanto, na segunda votação era necessária maioria absoluta (101 de 200) para garantir a aprovação final do projecto de lei, o que não foi conseguido. No **Luxemburgo**, em Novembro de 2005 foi apresentado ao Parlamento o projecto de Lei n.º 5518, que visava transpor as directivas na sequência da retirada

dos dois projectos de lei anteriores. Nos termos do novo projecto de lei, será criado um Centro para a Igualdade de Tratamento, que publicará relatórios e recomendações e dará assistência às vítimas, aconselhando-as sobre os seus direitos e modo de defesa. Na **Alemanha**, em 18 de Maio de 2006, o Governo apresentou um projecto de lei ao Parlamento para transpor as Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE e 2004/113/CE. O Conselho Federal recomendou que o âmbito do projecto de lei fosse reduzido a um texto que não ultrapassasse o âmbito das directivas. Na **Bélgica**, em 24 de Maio de 2006, o Conselho de Ministros (Governo federal) aprovou um projecto de lei que fundamentalmente revê a aplicação das Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e

2004/113/CE no que se refere às competências do Estado federal. Pode levar algum tempo até o Conselho de Estado tomar posição sobre as alterações propostas, devido à sua complexidade e à inexistência de um consenso sobre a repartição precisa das tarefas entre o Estado federal, as regiões e as comunidades na aplicação das directivas antidiscriminação.

Verificaram-se alguns desenvolvimentos legislativos a ter em conta: na **Polónia**, por exemplo, um decreto do Conselho de Ministros, de 3 de Novembro de 2005, suprimiu o plenipotenciário do governo para a igualdade entre homens e mulheres, que era o organismo para a igualdade competente para apreciar os casos de discriminação com base na idade, orientação sexual, origem racial ou étnica ou ainda com base no género. Em 9 de Dezembro de 2005, contudo, um diploma do Ministério do Trabalho e da Política Social criou neste Ministério um novo Departamento para as Mulheres e a Família e de Luta contra a Discriminação e num regulamento interno do Ministério do Trabalho, de 30 de Dezembro de 2005, as tarefas anteriormente atribuídas ao gabinete do antigo plenipotenciário do governo para a igualdade entre homens e mulheres foram transferidas para este novo Departamento.

3. Breve actualização da implementação nos países que solicitaram uma prorrogação do prazo de transposição

A Directiva 2000/78/CE concedeu aos Estados-Membros um período suplementar para a transposição das disposições sobre discriminação baseada na idade e na deficiência, associado à obrigação de apresentarem um relatório de progresso anual à Comissão. No que se refere à discriminação baseada na idade, a Suécia, Reino Unido, Alemanha, Bélgica e Países Baixos notificaram à Comissão que iriam alargar o prazo para a transposição por três anos, até 2 de Dezembro de 2006, e a Dinamarca notificou a intenção de alargar o prazo por um ano, até 2 de Dezembro de 2004. Relativamente à deficiência, o Reino Unido e a França notificaram à Comissão que alargariam o prazo por três anos e a Dinamarca por um ano.

Com base nas informações fornecidas pelos Estados-Membros, a Comissão elaborou um relatório sobre os progressos verificados em relação à transposição, que apresentou ao Conselho em Outubro de 2005. No que se refere à discriminação por motivo de deficiência, foi introduzida nova legislação em França, no Reino Unido e na Dinamarca. Em relação ao motivo de idade, os Países Baixos adoptaram nova legislação, mas até 2 de Dezembro de 2006 ainda será possível



associar um despedimento compulsivo ao início de uma pensão abaixo da idade de 65 anos sem ser necessário fundamentar o despedimento. A Bélgica informou a Comissão que considera ter transposto a directiva, com excepção do artigo 6.º, que prevê que certas diferenças de tratamento podem justificar-se em determinadas circunstâncias. Informou a Comissão da sua estratégia para a transposição desta excepção, que envolve um processo de análise da legislação existente. A Suécia criou uma Comissão para examinar como alargar a legislação antidiscriminação em vigor à discriminação baseada na idade. Ficou de apresentar um relatório em Janeiro de 2006. O Reino Unido iniciou consultas públicas sobre a discriminação com base na idade, prevendo-se a entrada em vigor em 1 de Outubro de 2006 de um projecto de legislação secundária. A Alemanha apresentou à Comissão o projecto de lei que já existia antes das eleições que interromperam o processo legislativo. A Comissão considera que a entrada em vigor de nova legislação na Dinamarca, França, Países Baixos e Reino Unido constitui um passo positivo para a plena transposição da directiva até 2 de Dezembro de 2006 e espera que os outros Estados-Membros terão em vigor a sua legislação na mesma data.

4. Protecção e aplicação dos direitos individuais

4.1. Direitos das pessoas quando as directivas não foram plenamente transpostas

Se qualquer pessoa considerar que um Estado-Membro não transpôs as directivas ou não as transpôs correctamente, existem diversas formas de invocar as suas disposições, mesmo quando as directivas não foram correcta nem plenamente transpostas para a ordem jurídica nacional.

Quando a alegada entidade discriminatória é o Estado ou um organismo público, as disposições das directivas consideradas claras, precisas e não sujeitas a condições podem ser invocadas directamente perante os tribunais nacionais. Estas disposições são definidas como tendo um «efeito vertical directo», o que significa que se um Estado-Membro não transpôs atempadamente as directivas ou se as transpôs incorrectamente, as pessoas que alegam ter sido objecto de discriminação por um organismo público podem mesmo assim valer-se das disposições das directivas. Isto pode ser necessário quando não existe qualquer diploma legal que transponha a directiva.

De acordo com jurisprudência constante, as directivas não podem ser directamente invocadas perante os tribunais nacionais contra outras pessoas ou enti-

dades privadas (é o que normalmente se define como a possibilidade de as directivas terem um «efeito horizontal directo»). Quando a discriminação é alegadamente efectuada por outra pessoa ou por uma entidade privada, os tribunais nacionais devem em qualquer caso atribuir às directivas «efeito indirecto» e fazer o possível por interpretar o direito nacional de forma compatível com o direito comunitário. Isto significa que dentro do possível os tribunais nacionais são obrigados a interpretar o direito nacional à luz das directivas, a fim de alcançar o resultado pretendido por essas directivas. É irrelevante se a legislação nacional foi adoptada antes ou depois das directivas.

Outra possibilidade de que as pessoas dispõem consiste em invocar o conceito de responsabilidade do Estado. Quando, depois de esgotado o prazo para a transposição, não exista qualquer instrumento jurídico nacional que tenha transposto a directiva ou um diploma nacional contraria a legislação comunitária, o Estado-Membro deve compensar os eventuais prejuízos que tenham resultado directamente do incumprimento da aplicação da directiva. É necessário que estejam satisfeitas três condições: primeiro, o objectivo da disposição comunitária violada deve ser conceder direitos aos particulares; segundo, a violação deve ser suficientemente grave; e terceiro, deve existir um nexo causal entre o incumprimento do Estado e o dano sofrido pela pessoa em causa. Pode ser solicitado aos tribunais nacionais que decidam se um Estado-Membro aplicou incorrectamente a directiva e se o tribunal considerar que sim e estiverem preenchidas estas condições, então o queixoso tem direito a uma compensação pecuniária.

Os tribunais nacionais também podem submeter ao Tribunal de Justiça Europeu questões sobre a interpretação de exigências específicas das directivas, que as apreciará e dará orientações ao tribunal nacional sobre a interpretação correcta da referida disposição do direito comunitário (ver a seguir).

4.2. Papel do Tribunal de Justiça Europeu

Quando um tribunal nacional não tem a certeza se a aplicação das directivas é correcta, ou se tiver dúvidas quanto à interpretação de um determinado termo nas directivas, pode solicitar ao Tribunal de Justiça Europeu (TJCE) uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação das directivas, a fim de permitir que o tribunal nacional decida o processo que tem pendente (artigo 234.º do Tratado CE). Os tribunais de última instância (cujas decisões não são passíveis de recurso) são obrigados a submeter tais questões ao TJCE. Em resposta, o TJCE analisará a disposição relevante das directivas e dará a sua interpretação, tendo em conta as circunstâncias do processo nacional. Terá igualmente em conta quaisquer observações apresentadas pelos governos dos Estados-Membros ou

pela Comissão. Estas decisões do TJCE são extremamente importantes para a aplicação correcta e uniforme das disposições das directivas. As decisões a título prejudicial foram fundamentais para a interpretação da legislação comunitária em matéria de igualdade de géneros, por exemplo. As ONG, os sindicatos e outras organizações interessadas nos Estados-Membros podem obter uma clarificação das disposições das directivas e testar a legislação no seu país tentando estrategicamente acções judiciais que forcem os tribunais nacionais a solicitar decisões a título prejudicial ao TJCE.

Um tribunal alemão de primeira instância submeteu ao TJCE algumas questões sobre a conformidade com a directiva sobre igualdade no emprego de uma disposição do direito nacional que estabelecia que podiam ser concluídos contratos a termo com trabalhadores de 52 anos ou mais de idade, no processo C-144/04, *Mangold*, JO C 146 de 29.5.2004, p. 1.

Processo C-144/04, Mangold contra Rüdiger Helm, acórdão da Grande Secção de 22 de Novembro de 2005

Os factos diziam respeito ao Sr. Mangold, de 56 anos, que tinha intentado uma acção contra o seu empregador no Tribunal do Trabalho de Munique, contestando o carácter temporário do seu contrato. Nos termos da legislação alemã que regula os contratos de trabalho a termo («TzBfG»), estes contratos só são permitidos quando se justificam por uma razão objectiva. Contudo, o n.º 3 do artigo 14.º do TzBfG prevê uma excepção, que permite a celebração de contratos de trabalho a termo quando os trabalhadores atingem os 58 anos; estes contratos não exigem uma razão objectiva. Uma alteração desta disposição legal introduzida em Janeiro de 2003 baixou a idade em questão de 58 para 52 anos. O Tribunal de Trabalho de Munique perguntou ao TJCE se as normas alemãs em matéria de contratos de trabalho a termo para os trabalhadores idosos eram compatíveis com o artigo 6.º da Directiva 2000/78. Na opinião do tribunal nacional, o abaixamento da idade de 58 para 52 anos em que é possível celebrar contratos a termo não assegura a protecção no trabalho das pessoas idosas, nem é uma medida proporcional. No caso de as duas disposições serem incompatíveis, o Tribunal de Munique perguntava igualmente se devia recusar-se a aplicar a norma do direito interno contrária ao direito comunitário.

O Tribunal de Justiça considerou que uma disposição nacional que autoriza, sem restrições, a celebração de contratos de trabalho a termo com qualquer pessoa que tenha atingido os 52 anos constitui uma discriminação baseada na idade, que viola o princípio geral da igualdade consagrado no direito comunitário e, mais especificamente, o artigo 6.º da Directiva 2000/78. Embora o Tribunal de Justiça tenha admitido que o objectivo de interesse público do TzBfG fosse um objectivo legítimo, na medida em que a sua

finalidade era claramente promover a integração profissional dos trabalhadores desempregados mais idosos, sustentou que os meios utilizados para alcançar tal objectivo iam além do adequado e necessário. Saliu que legislação como o TzBfG podia conduzir a uma situação em que todos os trabalhadores com 52 anos ou mais tivessem legalmente de celebrar contratos de trabalho a termo até se reformarem. O Tribunal de Justiça considerou que esta conclusão não era posta em causa pelo facto de a directiva não ter de ser transposta para o ordenamento jurídico alemão, no que se refere à questão da idade, até 2 de Dezembro de 2006. O TJCE declarou que o princípio geral da igualdade de tratamento, em especial no que se refere à idade, não pode estar dependente do termo do período concedido aos Estados-Membros para transporem a directiva. Concluiu que «cabe ao órgão jurisdicional nacional garantir a plena eficácia do princípio geral da não discriminação em razão da idade, não aplicando qualquer disposição da lei nacional que contrarie o direito comunitário». É o que acontece mesmo que o prazo de transposição da directiva ainda não tenha terminado.

Consultar: <http://www.curia.europa.eu/index.htm>.

Um tribunal húngaro perguntou ao TJCE se a directiva sobre igualdade racial autoriza as pessoas a expressarem as suas convicções políticas através de um símbolo. A questão específica consistia em saber se a directiva proíbe uma disposição nacional, como o artigo 269.º-B do Código Penal húngaro, que impõe sanções pela utilização, em público, do símbolo constituído por uma estrela vermelha de cinco pontas, em causa no processo principal. O TJCE sustentou que estas disposições legais húngaras estavam fora do âmbito do direito comunitário e que, consequentemente, era incompetente para se pronunciar sobre as questões que lhe tinham sido colocadas (*processo C-328, Vajnai Attila, despacho de 6 de Outubro de 2005*).

Um tribunal espanhol também submeteu ao TJCE um pedido de decisão prejudicial que envolve uma interpretação do conceito de deficiência para efeitos da protecção concedida pela directiva sobre igualdade no emprego. A questão colocada consiste, mais especificamente, em saber se a protecção da directiva, na medida em que o seu artigo 1.º estabelece um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão de uma deficiência, abrange uma trabalhadora que foi despedida da sua empresa unicamente por estar doente (*processo C-13/05, Chacón Navas, JO C 69 de 19.3.2005, p. 8*).

Outro pedido de decisão prejudicial foi feito pelo mesmo tribunal espanhol num processo diferente, relativamente à compatibilidade das cláusulas de reforma obrigatória estabelecidas nas convenções colectivas com a directiva sobre igualdade no emprego (*processo C-411/05, Félix Palacios de la Villa contra*

Cortefiel Servicios SA, José María Sanz Corral e Martin Tebar Less, JO C 36 de 11.2.2006, p. 20).

Começam pouco a pouco a aparecer nos tribunais dos Estados-Membros processos que interpretam os conceitos fundamentais constantes das directivas. Alguns exemplos são incluídos a seguir.

4.3. Conceitos fundamentais e exemplos de processos judiciais conexos

Discriminação directa

O artigo 2.º da directiva sobre igualdade racial e o artigo 2.º da directiva sobre igualdade no emprego proíbem a discriminação directa. Existe discriminação directa quando uma pessoa é objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é dado, foi dado ou poderá vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável, em razão da origem racial, da religião ou convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual.

Hungria: Tribunal do Trabalho condena uma empresa por se recusar a empregar um cigano como guarda de segurança

Um homem de origem cigana candidatou-se a um emprego numa empresa de segurança. Tinha as qualificações necessárias para guarda de segurança, mas foi-lhe dito por um empregado da empresa que não contratavam ciganos. O homem apresentou queixa à Inspeção do Trabalho, que analisou o cumprimento das disposições legais húngaras em matéria de não discriminação. No decurso do processo o proprietário da empresa admitiu a discriminação e lamentou a situação, mas afirmou que os clientes da empresa não queriam guardas de segurança ciganos. A Inspeção do Trabalho aplicou uma coima de HUF 100 000 (400 euros) à empresa. O homem intentou igualmente uma acção laboral separada contra a empresa, exigindo uma indemnização por danos morais, ao abrigo do Código do Trabalho e da lei sobre igualdade de tratamento. Foi assistido pelo Gabinete de Apoio Jurídico às minorias nacionais e étnicas. Uma decisão do Tribunal do Trabalho proferida em Outubro de 2004 declarou ter havido discriminação directa com base na origem étnica do queixoso e atribuiu-lhe uma indemnização de HUF 500 000 (2 000 euros). O proprietário da empresa (que reconheceu no tribunal a discriminação directa) recorreu da decisão, mas esta foi confirmada pela Secção do Trabalho do Tribunal Regional em Maio de 2005.

Discriminação indirecta

O artigo 2.º da directiva sobre igualdade racial e o artigo 2.º da directiva sobre igualdade no emprego proíbem a discriminação indirecta. Existe discriminação indirecta quando uma disposição, critério ou prática que parece ser neutra coloca pessoas de uma dada origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários. Este conceito é ilustrado por um parecer do organismo para a igualdade irlandês incluído à frente na secção 4.4 («Organismos nacionais de promoção da igualdade»).

Adaptações razoáveis

O artigo 5.º da directiva sobre igualdade no emprego prevê que os empregadores procedam às adaptações necessárias para as pessoas com deficiência poderem exercer as suas funções. Isto significa que os empregadores são obrigados a tomar as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa com deficiência tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir ou para que lhe seja ministrada formação.





© Roy Peters/reportdigital.co.uk

Os empregadores são obrigados a tomar tais medidas se estas não implicarem encargos desproporcionados. Estes encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas existentes no quadro da política para as pessoas com deficiência do Estado-Membro em causa (como a existência de financiamento público para realizar as adaptações para pessoas com deficiência).

Itália: empregador do sector público não procede às adaptações razoáveis

Uma empregada do Ministério da Justiça foi declarada deficiente e incapaz de realizar tarefas que exigissem a sua deslocação a pé, tanto durante o trabalho como para atingir o local de trabalho. A comissão competente declarou igualmente que o seu emprego de funcionária judicial era adequado, desde que estivesse mais perto de casa. Com base neste atestado, a queixosa solicitou a sua transferência de Bolonha para Pistoia. O pedido foi aceite e a sua nomeação renovada duas vezes. Quando solicitou uma terceira renovação, o Ministério convidou a requerente a candidatar-se a um lugar no tribunal de Monsummano Terme, que era mais perto da sua casa do que Pistoia. A requerente aceitou o lugar, mas após várias renovações o Ministério decidiu que a funcionária tinha de ir trabalhar de novo em Pistoia. A queixosa intentou uma acção contra o Ministério. Em Setem-

bro de 2005 o Tribunal de Pistoia declarou que a decisão do Ministério constituía uma discriminação indirecta com base na deficiência e ordenou ao Ministério que pusesse termo ao comportamento discriminatório e condenou-o a pagar as custas. O tribunal em questão mencionou a definição de discriminação indirecta constante do decreto que transpôs a directiva sobre igualdade no emprego para o ordenamento jurídico nacional, mas para qualificar o comportamento da administração de discriminatório, remeteu para os considerandos 6, 9 e 20 e para o artigo 5.º da directiva, ainda que o Governo italiano não tivesse incluído no decreto qualquer menção de «adaptações razoáveis». Assim, o tribunal aplicou o princípio do efeito indirecto, interpretando o direito nacional à luz das directivas para alcançar o resultado pretendido pelas mesmas (ver acima). Como o demandado não compareceu no tribunal o juiz não pôde avaliar se a discriminação indirecta era objectivamente justificada por objectivos legítimos realizados por meios adequados e necessários. Era ao empregador que competia provar isto em tribunal.

Excepções ao princípio da igualdade de tratamento

Nos termos do n.º 2 do artigo 4.º da directiva sobre igualdade no emprego, os Estados-Membros podem manter legislação ou práticas nacionais já existentes antes da adopção das directivas e que autorizavam as

igrejas e outras organizações públicas e privadas cuja ética fosse baseada na religião ou nas convicções a tratar diferentemente as pessoas com base na sua religião ou convicções.

Dinamarca: empregado de limpeza de uma organização humanitária cristã despedido por não ser membro da Igreja Luterana nacional

Em Fevereiro de 2004 o queixoso foi despedido da Christian Cross Army, onde era empregado de limpeza. Na carta que lhe comunicou o despedimento alegava-se que o mesmo se devia ao facto de não ser membro da Igreja Luterana nacional. De acordo com as regras da organização, todo o pessoal devia ser membro da Igreja nacional. A Christian Cross Army alegou que de acordo com a lei dinamarquesa, enquanto empregador tinha o direito de exigir isso. Contudo, admitiu que o artigo 4.º da directiva sobre igualdade no emprego deixara de lhe permitir esta exigência em relação a um lugar de limpeza, mas como a Dinamarca não tinha transposto a directiva até Abril de 2004, alegou que em Fevereiro de 2004 não era obrigado, como empregador privado, a respeitar a directiva e por isso o despedimento não era ilegal. O queixoso solicitou 8 000 euros a título de indemnização com base na violação da lei dinamarquesa e da directiva. No entanto, na primeira audiência no tribunal a Christian Cross Army concordou em pagar a indemnização de 8 000 euros sem mais discussões. O tribunal proferiu uma decisão em que atribuiu ao queixoso este montante.

Ónus da prova

O n.º 1 do artigo 8.º da Directiva sobre igualdade racial e o n.º 1 do artigo 10.º da directiva sobre igualdade no emprego definem o regime do ónus da prova. Determina-se que os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, de acordo com os respectivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

Reino Unido: Tribunal de Recurso define orientações para a aplicação da inversão do ónus da prova

Os processos Igen Ltd. e outros contra Wong, Chamberlin e outro contra Emokpae e Brunel University contra Webster referem-se a três recursos de decisões do Tribunal do Trabalho para o Tribunal de Recurso. Os recursos têm a ver com queixas de discriminação com base no género e na raça, mas a decisão é relevante para todos os motivos previstos nas

directivas. O Tribunal de Recurso ofereceu um guia passo-a-passo que vincula qualquer tribunal da Grã-Bretanha ou da Irlanda do Norte que tenha de apreciar um caso relativo à inversão do ónus da prova. Em síntese, as orientações estabelecem que é ao demandante que cabe provar, tendo em conta as probabilidades, os factos de que podem ser extraídas conclusões de que o demandado o tratou menos favoravelmente por razões de [género]. Se o não fizer, o demandante perde a acção. Se o fizer, opera-se a inversão do ónus da prova para o demandado, que tem de provar, tendo em conta de novo as probabilidades, que o tratamento não se deveu de modo nenhum a razões de [género] ([2005] EWCA Civ 142, pontos 1-13 do anexo ao acórdão).

Defesa dos direitos

Nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da directiva sobre igualdade racial e do n.º 2 do artigo 9.º da directiva sobre igualdade no emprego, os Estados-Membros devem assegurar que as associações, organizações e outras entidades legais que, de acordo com os critérios estabelecidos na respectiva legislação nacional, possuam um interesse legítimo em assegurar o cumprimento das directivas, possam intervir em processos judiciais e/ou administrativos previstos para impor o cumprimento das obrigações previstas na directiva, em nome ou em apoio da parte requerente e com a aprovação desta.

Irlanda: tribunal concede à Autoridade para a Igualdade o direito de intervir num processo

Uma família ambulante contesta uma lei irlandesa que criminaliza o facto de se atravessar uma propriedade pública ou privada. A lei aplica-se a todos os grupos, mas esta família alega que tem um efeito discriminatório na comunidade nómada. Em 11 de Janeiro de 2006 o Tribunal Superior autorizou pela primeira vez a Autoridade para a Igualdade a intervir no processo como «amicus curiae», para apresentar provas no âmbito da directiva para a igualdade racial. Isto significa que se qualquer elemento do processo tiver relevância para a directiva sobre igualdade racial, a Autoridade pode intervir. Esta decisão estabelece um precedente, ao autorizar a Autoridade a assegurar a aplicação das disposições irlandesas em matéria de igualdade.

Prova por teste de situação

A apreciação dos factos dos quais se pode deduzir que houve discriminação é da competência dos órgãos judiciais ou outros órgãos competentes nacionais, de acordo com as normas ou a prática do direito nacional. Estas normas podem prever que a determinação da discriminação indirecta se faça por diferentes meios de prova, incluindo os estatísticos (considerando 15 das directivas) ou prova por teste de situação.

França: gravações telefónicas admitidas como prova de discriminação

Em Junho de 2005, o Tribunal de Cassação admitiu uma gravação telefónica como prova de discriminação de acesso ao arrendamento de uma habitação em processos penais, com base no Código Penal. O Tribunal declarou a admissibilidade de gravações de conversas telefónicas que demonstraram que um agente imobiliário informava os futuros clientes de que os apartamentos ainda estavam ou não por arrendar conforme os apelidos lhe soavam ou não «franceses». O tribunal decidiu no entanto que a importância a atribuir a esta prova é ponderada pelo juiz do processo.

República Checa: provas resultantes de um teste de situação demonstram discriminação com base na origem étnica

Em 2003, uma mulher cigana candidatou-se a um emprego numa farmácia, mas foi-lhe dito que o lugar já tinha sido preenchido. Alguns minutos mais tarde, uma mulher não cigana que funcionava como teste, com a mesma idade e com um gravador de cassetes escondido, conseguiu uma entrevista e apesar de ter confessado que não tinha formação nem experiência, a subgerente da farmácia indicou-lhe que ela devia ser aceite. A queixosa intentou uma acção judicial com o apoio de ONG checas. O Tribunal Municipal de Praga atribuiu à demandante um pedido de desculpas e uma indemnização por danos morais no montante de 50 000 CZK (1 670 euros). O farmacêutico apresentou desculpas e pagou a indemnização.

Sanções

O artigo 15.º da directiva sobre igualdade racial e o artigo 17.º da directiva sobre igualdade no emprego determinam que os Estados-Membros apliquem sanções pelas violações das disposições nacionais adoptadas em execução das directivas e que adoptem as medidas necessárias para assegurar a sua aplicação. As sanções devem ser eficazes, proporcionais e dissuasivas e podem incluir indemnizações. Existem diversos recursos a nível nacional, consoante a discriminação tenha natureza criminal (multas) ou civil (reintegração no emprego ou indemnização sob a forma de compensação por danos pecuniários ou morais). Alguns organismos para a igualdade dispõem de soluções diferentes das dos tribunais (ver à frente).

Bélgica: injunção proibindo repetição de discriminação

Em Abril de 2005, o Tribunal de Primeira Instância de Nivelles apreciou o caso de um casal homossexual que tinha mostrado interesse em arrendar uma casa e tinha pago à agência imobiliária um mês de renda a título de garantia. Dois dias depois o casal foi informado pela agência imobiliária, agindo em nome do proprietário, que este preferia arrendar a casa a um

«casal tradicional». O Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo, que é o organismo para a igualdade belga, solicitou e obteve, em nome do casal homossexual, uma injunção contra os proprietários para não repetirem a discriminação no futuro, sob pena de terem de pagar uma multa de 100 euros por violação da injunção. Foi negado um pedido de injunção contra a agência imobiliária proibindo-a de cumprir qualquer mandato de um proprietário que fosse discriminatório, porque a agência se limitara a transmitir ao casal, em nome do proprietário, a informação de que a casa tinha sido arrendada.

Dinamarca: primeira decisão judicial sobre discriminação com base na idade

Num semanário publicado em 28 de Janeiro de 2005, um anúncio de vagas no Serviço Internacional de Fornecimentos solicitava pessoas entre os 18 e os 30 anos de nacionalidade dinamarquesa. O anúncio do emprego foi comunicado à Polícia de Copenhaga. Em Julho de 2005 a polícia informou o queixoso de que a investigação do caso fora concluída e que aplicara à empresa uma multa de 950 euros por violação da lei dinamarquesa. A empresa não pagou e a polícia intentou-lhe uma acção em tribunal. Em 3 de Janeiro de 2006, a empresa foi condenada por violação da lei dinamarquesa pelo Tribunal Municipal de Copenhaga, que lhe aplicou uma multa de 950 euros (parte da multa dizia respeito à discriminação com base na nacionalidade).

Reino Unido: indemnização exemplar num processo por discriminação racial

A polícia local do condado de Kent, na Inglaterra, rejeitou duas candidaturas do queixoso, em 1999 e 2000, para o emprego de analista de informações. Na sequência desta rejeição, a polícia de Kent elaborou um relatório sobre o Sr. Husain, com base no facto de que houvera 'diferenças importantes' entre as suas candidaturas para os dois empregos. O relatório sugeria especificamente que ele tinha falsificado elementos das suas qualificações académicas e da experiência profissional. O Sr. Husain foi depois preso e detido durante 10 horas quando se candidatou a um lugar na Polícia de Avon e Somerset, embora o Sr. Husain fosse altamente qualificado e fosse um oficial superior da polícia no Paquistão, onde era director de informações. O relatório foi divulgado às outras forças de polícia, avisando-as para estarem atentas a uma candidatura «potencialmente fraudulenta». Em 6 de Abril de 2006, o Tribunal do Trabalho decidiu que o Sr. Husain fora objecto de grave discriminação racial pela Polícia de Kent. O Tribunal considerou que este caso devia dar lugar a uma indemnização exemplar por causa da gravidade da discriminação em questão e atribuiu ao Sr. Husain uma indemnização de 65 000 libras (aproximadamente 93 000 euros).



4.4. Organismos nacionais de promoção da igualdade

Muitos Estados-Membros designaram um ou mais órgãos nacionais para a promoção da igualdade de tratamento de todas as pessoas sem discriminação por motivo de origem racial ou étnica, como está previsto no artigo 13.º da directiva sobre igualdade racial. De acordo com este artigo, uma das competências atribuídas a estes organismos é dar uma assistência independente às vítimas de discriminação para apresentarem queixa contra essa discriminação. Esta assistência assume diversas formas: alguns organismos proporcionam aconselhamento e assistência jurídica para intentar uma acção judicial (ver a seguir), enquanto outros podem formular um parecer ou uma recomendação relativamente a qualquer queixa que lhes seja submetida. Os pareceres não são normalmente vinculativos para as partes, mas têm um valor persuasivo e no caso de nem os pareceres nem as recomendações serem respeitados, a vítima pode intentar depois uma acção judicial (provedor cipriota, Comissões para a Igualdade de Tratamento austríaca e neerlandesa, Comité de Queixas dinamarquês, Conselho contra a Discriminação finlandês, Gabinete para os Direitos Humanos da Letónia, provedor e Comité para a Igualdade de Tratamento gregos e Advogado para o Princípio da Igualdade esloveno). Alguns, no entanto, são vinculativos (Tribunal da Igualdade irlandês, Autoridade para a Igualdade de Tratamento húngara e provedor para a igualdade de oportunidades lituano). Os casos relatados a seguir são pareceres ou recomendações de alguns organismos para a igualdade:

República Checa: desculpas e indemnização por danos morais de 90 000 CZK (3 000 euros)

Em Março de 2005, um tribunal regional considerou que o proprietário do Diablo Bar, em Ostrava, devia apresentar desculpas pela discriminação e pagar uma indemnização por danos morais no montante de 90 000 CZK (3 000 euros) a cada um dos três queixosos porque o bar tinha recusado servi-los, devido à sua origem cigana. Em 2004, a empregada do bar disse-lhes para saírem porque se estava a realizar uma festa privada. Alguns minutos depois, activistas de uma ONG checa foram servidos normalmente. As vítimas foram apoiadas no processo por ONG checas.

Hungria: Autoridade para a Igualdade de Tratamento prova discriminação no emprego a partir de um teste de situação

Em resposta a um anúncio num jornal, o queixoso telefonou a uma empresa que estava a recrutar pintores. Preenchia os requisitos definidos pelo empregador, mas quando o informou que era de origem cigana, foi recusado. O queixoso dirigiu-se então ao Gabinete de Defesa das minorias nacionais e étnicas (NEKI), que organizou um teste de situação para fundamentar a suspeita de discriminação. Tendo em conta o resultado do teste, a Autoridade para a Igualdade de Tratamento considerou que o empregador tinha feito uma discriminação directa em violação do artigo 8.º da lei sobre igualdade de tratamento e aplicou-lhe uma coima de 700 000 HUF (2 800 euros).

Conselho Nacional para a Discriminação finlandês descobre discriminação com base na origem étnica

Em 26 de Abril de 2005, o Conselho para a Discriminação, criado no quadro da directiva sobre igualdade racial, decidiu que tinha sido negado a uma mulher russa, que era assistida pelo Provedor para as minorias, o acesso ao restaurante Teatteri, situado em

Helsínquia, com base na sua origem étnica. Todas as pessoas que tinham tomado parte na decisão discriminatória ou que estavam conscientes da mesma e deviam ter tomado medidas para a corrigir — o restaurante, a empresa dos porteiros e os próprios porteiros envolvidos — foram objecto de uma decisão de proibição de comportamento discriminatório. O restaurante e a empresa que forneceu os porteiros alegaram que a recusa de acesso se baseava num comportamento prévio inadequado da queixosa. Isto não bastou para refutar, de acordo com as disposições relativas ao ónus da prova, a presunção de que a queixosa tinha sido objecto de discriminação.

Organismo para a igualdade irlandês decide que a exigência de um período de serviço discrimina de forma indirecta

O Tribunal para a Igualdade decidiu que a exigência de um período de serviço de cinco anos para promoção na administração pública feita a um funcionário superior constituía uma discriminação indirecta contra os funcionários executivos com menos de 30 anos e não era objectivamente justificável. O Tribunal não aceitou a alegação da entidade demandada que eram necessários cinco anos para avaliar os funcionários executivos, a fim de garantir a sua capacidade de promoção. Na sua opinião, não havia qualquer prova objectiva que justificasse este requisito, que não tinha qualquer conexão com a experiência e a adequação de um candidato para promoção (DEC-

E2003/036 McGarr contra Departamento das Finanças).

Recomendação do provedor de Chipre para mudar os critérios de admissão nas escolas de enfermagem que constituíam uma discriminação com base na deficiência

Na sequência de uma queixa do pai de um candidato com audição reduzida, o provedor investigou os critérios de admissão da escola pública de enfermagem, que incluíam a exigência de possuir, nomeadamente, excelente audição e terem entre 17 e 35 anos de idade. Um regulamento permitia a admissão de pessoas com deficiência (2%), desde que essa deficiência não afectasse o exercício das tarefas de enfermagem, mas as pessoas admitidas ao abrigo desse regulamento não eram as que tinham as deficiências previstas na definição da Lei sobre pessoas com deficiência n.º 127 (I) 2000, mas sim as que sofriam de talassemia, diabetes, etc. O provedor considerou que os critérios de admissão constituíam uma discriminação directa com base numa deficiência. Recomendou que o novo regulamento sobre os requisitos de admissão, que estava a ser elaborado, se devia basear exclusivamente no modo como as características dos candidatos afectam o seu desempenho enquanto estudantes e não o seu desempenho futuro no trabalho e que o limite de idade fosse suprimido dos requisitos de admissão. A autoridade relevante deu cumprimento à recomendação do relatório.



Pareceres da Comissão para a Igualdade de Tratamento neerlandesa em três queixas de discriminação com base na idade

A Comissão para a Igualdade de Tratamento (CIT) avaliou em três processos as políticas das companhias de seguros médicos relativamente aos contratos de serviço de médicos/psiquiatras com mais de 65 anos e emitiu pareceres sobre a discriminação com base na idade na profissão médica. Os médicos e os psiquiatras só são remunerados quando têm um contrato de serviço com companhias de seguros médicos.

No Processo n.º 2005/49, de 25 de Março de 2005, um médico de clínica geral (MCG) com 80 anos contestou a sua exclusão por uma companhia de seguros. A CIT concluiu que havia métodos consistentes para testar se os MCG mais idosos ainda tinham capacidade para desempenhar adequadamente o seu trabalho, apli-

cados pelo Comité de Registo dos Médicos e pela Associação Nacional dos Médicos. Com base nesses testes, a companhia de seguros pode decidir se celebra ou não um contrato de serviço com um médico que já tenha mais de 65 anos. A CIT concluiu portanto que não existia qualquer justificação objectiva para a exclusão deste médico. Atendendo a esta conclusão, a companhia de seguros ofereceu ao médico um contrato de serviço para 2005 e os doentes segurados pela companhia de seguros passaram a poder ser reembolsados pelas consultas do MCG. Nos processos n.ºs 2000/50 e 2000/135, respectivamente de 25 de Março e 21 de Julho de 2005, dois psiquiatras de 69 e 70 anos contestaram a sua exclusão por uma companhia de seguros. A CIT concluiu que quando não existe um método válido disponível para testar se os psiquiatras ainda estão capazes de fazerem o seu trabalho correctamente, este facto constitui uma justificação objectiva para a idade limite de 65 anos.

4.4.1. Organismos para a igualdade (ou entidades equiparadas) em cada país

	Organismo para a igualdade	Contacto	Motivos
Alemanha	Comissário do Governo federal para as migrações, refugiados e integração (<i>Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i>) Comissário do Governo federal para as necessidades das pessoas com deficiência (<i>Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen</i>)	Tel.: (49-30) 206 55 18 35 ou (49-18) 885 55 18 35 www.integrationsbeauftragte.de Tel.: (49-18) 884 41 29 44 www.behindertenbeauftragter.de	Origem racial e étnica Deficiência
Áustria	Nível federal (!) Organismo nacional para a igualdade (<i>Anwaltschaft für Gleichbehandlung</i>), constituído por três órgãos independentes: provedor para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens; provedor para a igualdade no emprego com base na origem étnica, religião ou convicções, idade ou orientação sexual; e provedor para a igualdade étnica nos bens e serviços Provedor federal para as pessoas com deficiência (<i>Behindertenanwalt</i>)	Tel.: (43-1) 532 02 44 Tel.: (43-800) 80 80 16 www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0624	Todos os motivos previstos nas duas directivas, excepto deficiência, mais o género Deficiência
Bélgica	Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo (<i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme; Centrum Voor Gelijkheid Van Kansen En Voor Racismebestrijding</i>)	Tel.: (32-2) 212 30 00 Número gratuito: 0800/17364 (NL) ou 0800/14912 (FR) www.antiracisme.be	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais outros motivos
Chipre	Gabinete do Comissário para a Administração (provedor) [Office of the Commissioner for Administration (Ombudsman)]	Tel.: (357) 22 40 55 00 www.ombudsman.gov.cy	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género
Dinamarca	Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos (<i>Institut for Menneskerettigheder</i>)	Tel.: (45) 32 69 88 88 www.humanrights.dk www.klagekomite.dk	Origem racial e étnica
Eslováquia	Centro Nacional Eslovaco para os Direitos Humanos (<i>Slovenské národné stredisko pre ľudské práva</i>)	Tel.: (421-2) 20 85 01 14 Fax: (421-2) 20 85 01 35 www.snslp.sk	Todos os motivos previstos nas duas directivas

(!) Cada região (nível provincial) tem igualmente organismos para a igualdade específicos (provedores e/ou comissões para a igualdade de tratamento).

	Organismo para a igualdade	Contacto	Motivos
Eslovénia	Gabinete para a Igualdade de Oportunidades (<i>Urad za enake možnosti</i>) — Advogado do Princípio da Igualdade — Conselho para a Aplicação do Princípio da Igualdade de Tratamento	Tel.: (386-1) 478 84 60 http://www.uem.gov.si	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos
Espanha	Conselho Nacional para a Deficiência (<i>Consejo Nacional de la Discapacidad</i>) Provedor (<i>Defensor del Pueblo</i>)	Tel.: (34-91) 363 70 00 www.mtas.es/sec_as/consejo.htm Tel.: (34-91) 432 79 00 www.defensordelpueblo.es	Deficiência Todos os motivos
Estónia	Gabinete do Chanceler da Justiça (<i>Õiguskantsler</i>)	Tel.: (37) 22 45 63 00 www.oiguskantsler.ee	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos
Finlândia	Provedor para as minorias (<i>Vähemmistövaltuutettu</i>) Tribunal para a discriminação (<i>Syrjintälautakunta</i>)	Tel.: (358-10) 604 70 48 Tel.: (358-9) 106 04 80 49 www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/05_muut/syrjintalautakunta/index.jsp	Origem étnica Origem étnica
França	Alta Autoridade para a Luta contra a Discriminação e para a Igualdade	Tel.: (33) 155 31 61 00 www.halde.fr	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos
Grécia	Provedor grego Comissão para a Igualdade de Tratamento Inspecção do Trabalho	Tel.: (30) 21 07 28 96 00 www.synigoros.gr Tel.: (30) 21 07 76 73 17 www.ministryofjustice.gr Tel.: (30) 21 03 70 24 06	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género (sector público, todos os domínios) Todos os motivos previstos nas duas directivas (todos os domínios, excepto emprego, sector privado) Todos os motivos (emprego, sector privado)
Hungria	Autoridade para a Igualdade de Tratamento (<i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i>) Comissário Parlamentar para os direitos das minorias nacionais e étnicas	Tel.: (36-1) 336 78 42 www.egyenlobanasmod.hu Tel.: (36-1) 47571 00 http://www.obh.hu/index.htm	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos Origem étnica e outros motivos
Irlanda	Autoridade para a Igualdade Tribunal para a Igualdade	Tel.: (353-1) 417 33 33 www.equality.ie Tel.: (353-1) 477 41 00 www.equalitytribunal.ie	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos
Itália	Gabinete contra a Discriminação Racial (<i>UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i>)	Tel.: (39) 06 67 79 22 67 www.pariopportunita.gov.it Número gratuito: 800 90 10 10	Origem racial ou étnica e religião
Letónia	Gabinete Nacional da Letónia para os Direitos Humanos (<i>Valsts cilvēktiesību birojs</i>)	Tel.: (371) 728 72 10 www.vcb.lv	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos

	Organismo para a igualdade	Contacto	Motivos
Lituânia	Gabinete do Provedor para a Igualdade de Oportunidades (<i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i>)	Tel.: (370-5) 261 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos
Luxemburgo	Comissão Especial Permanente contra a Discriminação Racial do Conselho Nacional para Estrangeiros (<i>Commission Spéciale Permanente contre la Discrimination Raciale du Conseil National pour Etrangers</i>)	Tel.: (352) 478 36 95	Origem racial ou étnica
Malta	Ainda não criado. Existe a intenção de prorrogar o mandato da Comissão Nacional para a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres		
Países Baixos	Comissão para a Igualdade de Tratamento (<i>Commissie Gelijke Behandeling</i>)	Tel.: (31-30) 888 38 88 www.cgb.nl	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos
Polónia	Ministério do Trabalho e da Política Social Comissário para a Protecção dos Direitos Civis	Tel.: (48-22) 693 50 00 Tel.: (48-22) 551 77 00	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género Direitos especificados na Constituição e noutros diplomas legais; inclui todos os motivos previstos nas directivas
Portugal	Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas	Tel.: (351) 218 10 61 00 www.acime.gov.pt	Origem racial ou étnica
Reino Unido	Comissão para os Direitos dos Deficientes (<i>Disability Rights Commission</i>) Comissão para a Igualdade da Irlanda do Norte (<i>Equality Commission for Northern Ireland</i>) Comissão para a Igualdade Racial (<i>Commission for Racial Equality</i>)	Tel.: (44-20) 75 43 70 00 http://www.drc-gb.org/ Tel.: + 44 2890 500600 http://www.equalityni.org/ Tel.: (44-20) 79 39 00 00 http://www.cre.gov.uk/	Deficiência Origem racial ou étnica, convicções religiosas e opiniões políticas, género, deficiência, orientação sexual e idade Origem racial ou étnica
República Checa	Defensor Público dos Direitos	Tel.: (420) 542 54 21 11 www.ochrance.cz	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género
Suécia	Provedor contra a discriminação étnica (<i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i>) Provedor para as pessoas com deficiência (<i>Handikappombudsmannen</i>)	Tel.: (46-8) 50 88 87 00 www.do.se Tel.: (46-8) 20 17 70 http://www.handikappombudsmannen.se	Origem racial ou étnica Deficiência
Bulgária	Comissão para a Protecção contra a Discriminação (<i>Komisija za zashtita sreshtu diskriminacijata</i>)	Tel.: (359-2) 870 23 45	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos

	Organismo para a igualdade	Contacto	Motivos
Roménia	Conselho Nacional para o Combate à Discriminação (<i>Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii</i>)	Tel.: (40-21) 312 65 78/79 www.cncd.org.ro	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos
Noruega	Provedor para a igualdade e antidiscriminação (<i>Likestillings- og diskrimineringsombudet</i>)	Tel.: (47) 24 05 59 50 www.ldo.no	Todos os motivos previstos nas duas directivas, mais o género e outros motivos

4.4.2. Breve análise de alguns dos poderes e competências dos organismos para a igualdade

Alguns organismos para a igualdade dão assistência jurídica sob a forma de apoio para intentar acções judiciais — os organismos da Bélgica, Finlândia, Hungria, Irlanda, Itália, Irlanda do Norte, Grã-Bretanha, Suécia, Eslováquia e Letónia podem fazê-lo. Dos organismos que não têm este poder, a Comissão de Queixas dinamarquesa e o chanceler da Justiça estónio podem recomendar que seja concedido apoio judiciário aos queixosos. A maior parte dos organismos pode igualmente promover a mediação ou a conciliação entre as partes e muitos podem examinar e fazer observações sobre propostas legislativas e sobre a revisão da legislação existente.

Alguns organismos para a igualdade, como os da Áustria, Grã-Bretanha, Chipre, França, Hungria, Irlanda, Lituânia e Suécia podem investigar queixas de discriminação e normalmente conseguem obrigar, com as suas investigações, todas as pessoas envolvidas a cumprirem a legislação. Em França, a Alta Autoridade para a Luta contra a Discriminação e para a Igualdade (HALDE) pode concluir uma investigação formulando as suas conclusões e recomendações às partes, que dispõem de um certo tempo para lhes dar cumprimento. No caso de não cumprirem, a HALDE tem poderes para divulgar publicamente as suas recomendações e para alertar as autoridades relevantes nos casos que exigem sanções disciplinares contra o demandado. Na Irlanda, a Autoridade para a Igualdade pode notificar um aviso de não discrimina-

ção na sequência de uma investigação. Este aviso pode indicar o comportamento que lhe deu origem e as medidas que devem ser tomadas para impedir qualquer discriminação futura. Será considerado crime não respeitar um aviso durante um período de cinco anos após a sua emissão. A Autoridade para a Igualdade possui igualmente competências para solicitar uma injunção aos tribunais durante este período de cinco anos a fim de reprimir qualquer outra contra-venção ou o incumprimento de um aviso.

Nalguns Estados-Membros o organismo para a igualdade tem competências para aplicar sanções nos casos em que se tenha demonstrado haver discriminação. A Autoridade para a Igualdade de Tratamento húngara pode aplicar sanções com base numa investigação. O comissário para a Administração cipriota pode aplicar multas de montante limitado, incluindo multas por não cumprimento das suas recomendações dentro de um determinado prazo (passível de recurso para o Supremo Tribunal de Chipre). Pode igualmente formular despachos, publicados na *Official Gazette*, para a eliminação, num dado prazo e de determinada forma, da situação que deu directamente origem à discriminação. Os relatórios do comissário podem ser utilizados para obter indemnizações num tribunal regional ou num tribunal do trabalho.

Acção positiva

O artigo 5.º da directiva sobre igualdade racial e o artigo 7.º da directiva sobre igualdade no emprego estabelecem que o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou aprovem medidas específicas destinadas a

prevenir ou compensar desvantagens relacionadas com qualquer dos motivos de discriminação previstos nas directivas.

Eslováquia: inconstitucionalidade da disposição da lei antidiscriminação sobre medidas de acção positiva para combater discriminação racial

Em Outubro de 2005, o Tribunal Constitucional decidiu que o n.º 8 do artigo 8.º da lei antidiscriminação, que prevê a possibilidade de adopção de medidas de ajustamento específicas para prevenir as desvantagens relacionadas com a origem racial ou étnica, era incompatível com a Constituição. Esta disposição contrariava o n.º 1 do artigo 1.º da Constituição relativo ao Estado de direito, porque a adopção de tais medidas se traduz num tratamento mais favorável das pessoas associado à origem racial ou étnica; e nem os critérios para a adopção de tais medidas, nem quaisquer limites quanto à duração de tais medidas eram especificados. A mesma disposição também era

incompatível com o artigo 12.º da Constituição, respeitante à igualdade, que proíbe qualquer discriminação, seja positiva ou negativa. O tribunal não rejeitou a aplicação de medidas de ajustamento (acção positiva) em geral. Limitou-se simplesmente a declarar que tal acção deve ter uma base constitucional, o que não é o caso de tais medidas por motivo de origem racial ou étnica. Quatro juízes discordaram da decisão, um insistindo em que a Constituição permite diferenças de tratamento quando a finalidade é assegurar na prática a igualdade de oportunidades e os outros três afirmando que um «tratamento mais favorável» não constitui discriminação. Criticaram a falta de uma terminologia clara que definisse o que se entende por discriminação positiva ou negativa, igualdade de oportunidades, etc., e foram de opinião que havia uma base constitucional para a adopção de medidas positivas, porque nos termos do artigo 33.º o facto de pertencer a qualquer minoria nacional ou grupo étnico não pode prejudicar qualquer pessoa.





2007 — Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos

2007 — Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos

1. Introdução

Dez anos depois do *Ano Europeu contra o Racismo* e seis anos depois da adopção da legislação de referência contra a discriminação, a União Europeia redobre os seus esforços de promoção da igualdade de oportunidades para todos na Europa. Aproveitando o êxito do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação — que apoiou actividades antidiscriminação num valor superior a 100 milhões de euros desde 2001 — a UE designou 2007 como o *Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para Todos*. Esta iniciativa pretende dar um novo impulso para que a igualdade de tratamento se torne uma realidade para todas as pessoas na União.

As duas directivas de 2000 sobre igualdade de tratamento constituíram um marco na luta contra a discriminação na Europa e surgiram quase a seguir ao Tratado de Amesterdão de 1999, que conferiu poderes pela primeira vez à Comunidade Europeia para tomar medidas neste domínio.

2. Aproveitar o trabalho anterior

Proclamar 2007 como *Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos* dá um novo ímpeto à luta contra a discriminação baseada no género, origem

étnica ou racial, idade, orientação sexual, deficiência, religião ou convicções — em todas as áreas da vida quotidiana em que possa ocorrer um tratamento injusto ou desigual. Ao mesmo tempo, dará continuidade e aproveitará o trabalho do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação, acentuando a necessidade de atingir um público mais vasto e de consciencializar as pessoas para os seus direitos à igualdade de tratamento.



Por outro lado, o Ano Europeu pretende salientar os benefícios da diversidade para os europeus, promover o respeito de todas as pessoas na sociedade e incentivar a participação de grupos que possam ser objecto de discriminação.

Esta iniciativa dá resposta a alguns dos desafios mais importantes identificados durante a consulta em 2004 do livro verde da Comissão Europeia sobre futuras políticas da UE em matéria de igualdade. A grande maioria das contribuições apelou a mais iniciativas para informar as pessoas dos seus direitos e obrigações e para se opor às atitudes e comportamentos discriminatórios.

3. Implicar as pessoas no terreno

A primeira Cimeira da Igualdade, uma campanha europeia para aumentar a sensibilidade em relação às medidas antidiscriminação da UE e um inquérito

sobre a atitude das pessoas em relação à diversidade na Europa, são algumas das iniciativas planeadas a nível europeu para 2007.

Mas igualmente importantes são as centenas de actividades e de acontecimentos que se irão realizar a nível local, regional e nacional. É por isso que o Ano Europeu será o mais descentralizado possível — para envolver as pessoas e as organizações interessadas. Entre estas incluem-se sindicatos, empregadores, grupos de juventude, organizações representativas de pessoas que se debatem com a desigualdade de tratamento e autoridades locais e regionais.

O orçamento para o Ano Europeu é de 15 milhões de euros. Cerca de metade deste montante destina-se a financiar iniciativas à escala europeia, enquanto o restante vai para actividades a nível nacional, regional e local.

Os apoios serão canalizados através de organismos designados para o efeito a nível nacional (por exemplo, um organismo nacional para a igualdade ou o Ministério dos Assuntos Sociais) encarregados de coordenar as actividades do Ano Europeu em cada país. Cada uma destas entidades elaborará uma estratégia nacional para o Ano Europeu. A ideia consiste em traduzir em cada país os objectivos globais do Ano Europeu em realidades e necessidades — embora cada país tenha de abranger nas suas actividades todos os motivos de discriminação.

Os «organismos de execução nacionais» terão de identificar as actividades a nível nacional, regional e local para efeitos de apoio. Estas podem incluir um concurso de redacções em escolas sobre o tema do respeito e da tolerância; um prémio para as empresas que utilizem políticas de diversidade efectivas; formação para sindicalistas sobre o impacto no trabalho da legislação antidiscriminação; ou um seminário para prestadores de serviços locais sobre a igualdade de tratamento na saúde e na educação. Para além dos actuais 25 membros da UE, participarão igualmente a Bulgária e a Roménia, bem como a Noruega, a Islândia e o Listenstaine.

4. Lançamento de alto nível

O Ano Europeu arrancará com um importante evento de lançamento (a primeira cimeira europeia da Igualdade) que será acolhido pela Presidência alemã da UE em Janeiro de 2007. Esta cimeira reunirá dirigentes da UE, ministros para a igualdade e representantes da sociedade civil.

Até ao final de 2006 serão identificadas as estratégias e actividades nacionais, para que o Ano Europeu possa começar em toda a Europa no início de 2007. O último evento a nível europeu será uma conferência de encerramento em Portugal, no final do Ano, para



© John Harris/reportdigital.co.uk

lançar um olhar retrospectivo sobre as diversas actividades realizadas e os progressos alcançados.

Mas o Ano Europeu não acaba aqui. A dinâmica criada por doze meses de actividades para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação será sentida durante muito tempo. Novos instrumentos, novas abordagens e um novo ímpeto ajudarão a Europa a continuar a avançar com os seus esforços no domínio da igualdade e da não-discriminação. Espera-se que o programa Progress da UE (para financiar actividades na área do emprego e dos assuntos sociais entre 2007 e 2013) aproveite algumas das melhores ideias surgidas durante o Ano Europeu, assegurando que terão igualmente um verdadeiro impacto a longo prazo.

Para mais informações:
<http://equality2007.europa.eu>.

Sabia que...

- A maior parte dos europeus acredita que a origem étnica, religião, deficiência ou idade de uma pessoa pode constituir um obstáculo para encontrar um emprego, mesmo quando as pessoas têm as mesmas qualificações?
- Com uma taxa de empregabilidade de 40%, comparada com uma média da UE de 62%, os trabalhadores idosos têm enormes dificuldades para conseguir emprego?
- Apenas 47% das pessoas com deficiência têm emprego?
- Os migrantes e as minorias étnicas que vivem em zonas urbanas desfavorecidas enfrentam muitas vezes um duplo risco de serem excluídos socialmente, devido ao seu local de residência e à sua etnicidade?
- Desde 2000 que é ilegal em toda a UE fazer qualquer discriminação no emprego com base na orientação sexual, origem racial ou étnica, religião, deficiência e idade?
- As mulheres na Europa ainda têm uma remuneração em média inferior em 15% à dos homens que realizam o mesmo trabalho. E ainda são menos de um quarto dos deputados da UE?
- Mais de metade dos jovens europeus com orientação lésbica, homossexual, bissexual e transexual foram objecto de preconceitos ou de discriminação a nível da escola ou da família?



«O Ano Europeu irá dar um novo ímpeto»

Vladimír Špidla é comissário europeu para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades



Já existe legislação europeia para garantir a igualdade de tratamento. Porque é que decidiu ter igualmente um Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para Todos?

A legislação antidiscriminação da União Europeia é uma das mais ambiciosas e de maior alcance do mundo, mas as leis têm de ser amplamente conhecidas, compreendidas e plenamente aplicadas para terem um verdadeiro impacto. Não basta exigir a igualdade de direitos e adoptar legislação nesse sentido para assegurar que na prática existe igualdade de oportunidades para todos. É evidente que os programas de acção da UE para combater a discriminação podem continuar a apoiar e ajudar a garantir que os Estados-Membros cumprem as directivas e contrariam de modo geral as atitudes e os comportamentos discriminatórios. Mas são necessários mais incentivos para provocar uma mudança de comportamento e de mentalidades. O *Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos* de 2007 ajudará a dar um novo ímpeto. O grande objectivo deste Ano Europeu é promover os benefícios da diversidade para a nossa economia e para a nossa sociedade.

O Ano Europeu de 2007 aparece dez anos depois do Ano Europeu contra o Racismo. Que progressos se fizeram desde então e quais são os novos desafios?

Na minha opinião verificaram-se verdadeiros progressos desde 1997. O *Ano Europeu contra o Racismo* deu origem a um vasto conjunto de iniciativas a todos os níveis, que obtiveram resultados de grande alcance. A adopção em 1997 do Tratado de Amester-


dão, que introduziu um novo artigo no Tratado CE, representou um enorme progresso na luta contra a discriminação. Pela primeira vez foram concedidos poderes à UE para adoptar medidas de combate à discriminação baseada numa nova série de razões — incluindo a origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade e orientação sexual. Em 2000 tivemos a adopção da directiva sobre igualdade racial e da directiva sobre igualdade no emprego.

Estas medidas serviram de alerta para que os nossos Estados-Membros, os nossos vizinhos e os países que gostariam de aderir à UE vejam que o princípio da igualdade e da não-discriminação faz parte dos direitos fundamentais em que a UE se funda.

Mas apesar destes progressos precisamos de fazer mais para dar resposta aos padrões enraizados e complexos de desigualdade de que sofrem certos grupos e certas comunidades na Europa. Temos igualmente de examinar as raízes destes problemas. E temos também de reconhecer que as nossas sociedades mudaram consideravelmente e que são agora mais diversificadas do que em 1997. Basta pensar na população em envelhecimento da União Europeia e na sua composição cada vez mais multiétnica. Esta diversidade crescente dá-nos toda uma gama de desafios a enfrentar.

Quais são os princípios subjacentes ao Ano Europeu?

Actualmente na Europa temos de acabar com a discriminação para colher as vantagens da diversidade e desenvolver uma economia e uma sociedade mais



competitivas e dinâmicas. Promovendo a igualdade de oportunidade para todos podemos dar resposta às barreiras estruturais enfrentadas por muitos migrantes, minorias étnicas, deficientes, trabalhadores idosos e jovens e outros grupos vulneráveis. O Ano Europeu de 2007 procurará sensibilizar as pessoas na UE para os seus direitos a um tratamento igual e a uma vida sem discriminações. São dois dos princípios básicos que sustentam a União. Gostaria de afirmar que o principal objectivo do Ano Europeu é aumentar a consciencialização dos benefícios de uma sociedade justa e coesa, onde todos temos as mesmas oportunidades, independentemente do género, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, de qualquer deficiência, da idade ou da orientação sexual.

O que pensa ser possível atingir realmente durante um Ano?

É evidente que por definição um Ano só tem 12 meses, mas a ideia desta grande iniciativa é colocar a diversidade (que é uma realidade diária na Europa) na agenda de todos os países participantes, hoje e muito para além de 2007. Durante o Ano Europeu desenvolveremos uma vasta gama de actividades, mas a forma como estão organizadas implica que nos

vamos aproximar das pessoas que trabalham no terreno. Esperamos que isto tenha um efeito duradouro para além de 2007 e esperamos mostrar com o Ano Europeu que a UE está firmemente empenhada em melhorar o dia-a-dia das pessoas em toda a Europa. E as boas ideias e os bons resultados obtidos durante o Ano Europeu serão absorvidos e prosseguidos no âmbito do novo programa Progress, que irá apoiar as actividades da UE em matéria de antidiscriminação e de igualdade de género (entre outras) de 2007 até 2013.

«O facto de a sociedade se ter tornado mais colorida e diversificada é uma oportunidade»

Ursula von der Leyen é ministra federal alemã para os Assuntos da Família, dos Idosos, das Mulheres e dos Jovens



O Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para Todos irá coincidir com a Presidência alemã da UE durante seis meses. Como irá lançar o Ano Europeu?

Organizar a conferência de abertura do Ano Europeu (simultaneamente com a primeira Cimeira da Igualdade em 30 e 31 de Janeiro de 2007 em Berlim) será uma tarefa especialmente excitante e um desafio para nós. A igualdade de oportunidades será um tema-chave da Presidência alemã da UE. Tenho a certeza de que a conferência de abertura dará um impulso para todas as actividades e eventos previstos na Alemanha e em toda a Europa. Podemos esperar um Ano fascinante!

Que será discutido na conferência de abertura e quem irá participar?

O tema essencial do primeiro dia será uma discussão em mesa-redonda sobre o tema da diversidade, em que debatarei com o comissário Špidla e com representantes de organizações não governamentais, parceiros sociais e com o Parlamento Europeu os desafios e as oportunidades da diversidade na sociedade. Depois, alguns grupos de trabalho discutirão em profundidade as quatro mensagens fundamentais do

Ano Europeu — direitos, representação, reconhecimento e respeito. Esperamos cerca de 450 participantes na conferência. Foram convidados representantes dos Estados-Membros, da sociedade civil e de organizações europeias e internacionais.

Que benefícios e desafios, em sua opinião, pode a diversidade trazer à Alemanha?

O Campeonato do Mundo de Futebol realizado este ano na Alemanha deu-nos verdadeiramente a ideia da festa que resulta dessa diversidade. Conseguimos receber amigos vindos de todo o mundo e partilhar e celebrar com eles um grande desporto. Se conseguirmos manter essa consciência e essa atmosfera positiva estaremos bem encaminhados para atingir os objectivos do Ano Europeu. Devemos considerar o facto de a sociedade ter passado a ser mais colorida e diversificada como uma oportunidade. O *Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos* constitui uma excelente ocasião para pensar nisto num contexto diferente e fazer novos progressos.





Martine Roure, deputada europeia, elaborou o relatório do Parlamento Europeu sobre o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007)

«O Parlamento Europeu está fortemente empenhado»

Quais são as principais expectativas do Ano Europeu?

O meu desejo é que este Ano mostre às pessoas na Europa que a União Europeia assenta sobretudo em valores comuns que partilhamos. Estes valores estão consagrados, para além de outras disposições, no artigo 13.º do Tratado, que proíbe qualquer discriminação com base no género, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Qual é o papel específico que atribui à Europa na promoção da igualdade de oportunidades? Como é que um Ano Europeu pode ajudar?

A Europa tem legislação muito completa no domínio da igualdade de oportunidades. Tem, por conseguinte, o dever de garantir que os Estados-Membros apliquem correctamente estes valores europeus de luta contra a discriminação e de igualdade de oportunidades. O Ano Europeu permitirá que as pessoas tomem conhecimento da legislação europeia neste domínio e que ajudem a aplicá-la melhor.

Qual o papel do Parlamento Europeu e dos deputados europeus individualmente? Como é que vê esse papel?

O Parlamento Europeu — e em especial os membros da Comissão das Liberdades Cívicas — está fortemente empenhado na luta contra a discriminação. Esta determinação contribuiu para impelir os Estados-Mem-

bro a criarem legislação específica para garantir a igualdade de oportunidades. Por exemplo, a resolução sobre homofobia na Europa, adoptada em 18 de Janeiro de 2006, «incita os Estados-Membros a adoptarem legislação para acabar com a discriminação de que são objecto os parceiros do mesmo sexo no domínio das sucessões, das disposições imobiliárias, arrendamento, pensões, impostos e segurança social».

As questões relacionadas com a igualdade de oportunidades estão a ganhar cada vez mais relevo no país que representa. Como é que o trabalho da Europa para combater a discriminação aí é visto?

Durante os recentes acontecimentos em França, os jovens dos subúrbios quiseram sobretudo mostrar a insatisfação com a sua vida de pobreza e sem quaisquer perspectivas futuras. A União Europeia não está suficientemente envolvida nesta área. Para acabar com a discriminação a Europa também tem de acabar com a discriminação com base nos rendimentos e na posição na sociedade. Foi o que eu quis fazer com o meu relatório sobre a igualdade de oportunidades. As políticas europeias de igualdade de oportunidades devem ser igualmente acompanhadas de normas sociais mínimas para promover uma melhor inclusão social na Europa.

Para mais informações:
www.europarl.europa.eu

Cidades e regiões: intervenientes-chave em 2007

As autoridades locais e regionais da UE têm um papel-chave na garantia do êxito do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos em 2007. Muitos desses responsáveis contribuíram para o processo de consulta quando a Comissão estava a elaborar o livro verde sobre não-discriminação.

Uma parte importante do Ano Europeu consistirá no intercâmbio de experiências e de boas práticas entre as entidades que participam na luta contra a discriminação. As autoridades locais e regionais, sendo o elemento governamental mais próximo dos cidadãos, estão bem posicionadas para se empenharem nestas actividades.

São muitas as formas como as autoridades locais e regionais podem participar. Pode-se aumentar a consciencialização da generalidade dos nossos cidadãos, mas é possível em especial visar as crianças e os jovens através das escolas e das organizações de juventude. Podemos envolver-nos com grupos de minorias étnicas locais, com ONG locais e com os meios de comunicação social locais e regionais através das nossas redes já existentes.

Participar!

Os organismos nacionais de execução do Ano Europeu devem incluir, sempre que possível, um representante da autarquia local. Mas mesmo que assim não seja, é preciso que esses organismos reconheçam o nosso papel para fazer do Ano Europeu um êxito. As autoridades locais devem procurar aproveitar alguns dos financiamentos disponíveis para as actividades durante o Ano Europeu. Devem falar aos respectivos organismos de coordenação nacionais sobre os seus planos e devem usar o logótipo do Ano Europeu nas publicações em que divulgam as actividades de igualdade de oportunidades em 2007.

Sendo grandes empregadores e fornecedores de bens e serviços, as autoridades locais têm o dever de combater a discriminação e de sensibilizar os trabalhadores, os cidadãos e as empresas locais para os seus direitos e obrigações.

A igualdade de oportunidades para todos significa exactamente isso: para todos. Os grupos que se sentem excluídos e discriminados podem às vezes afastar-se e radicalizar-se, frequentemente com resultados trágicos — como vimos recentemente em França. A minha esperança é que através da sensibilização

em toda a UE (através de actividades conjuntas e do intercâmbio de boas práticas) consigamos assegurar que a coesão comunitária pode ser uma realidade e não apenas uma aspiração.

O Comité das Regiões é um órgão de natureza consultiva que tem por objectivo permitir que as autoridades locais e regionais de toda a União Europeia se pronunciem sobre as propostas de legislação da UE.

Para mais informações:
www.cor.europa.eu



Peter Moore é conselheiro municipal da cidade de Sheffield e redigiu o relatório do Comité das Regiões sobre o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.

As ONG são essenciais para o sucesso

As organizações que representam e defendem as pessoas sujeitas a discriminação têm um papel essencial para fazer dos direitos à não-discriminação uma realidade — através de actividades de apoio e de sensibilização. Por conseguinte, o envolvimento da sociedade civil na concepção e execução das suas actividades e um dos princípios fundamentais do Ano Europeu — tanto a nível europeu como nacional. Mas como é que as ONG tencionam participar e quais são as suas expectativas para o Ano Europeu?

A **Rede Europeia contra o Racismo** organizou uma série de mesas-redondas durante quatro meses para os seus membros nacionais discutirem o Ano Europeu. «Estes debates ajudarão a rede a criar ideias sobre como contribuir de forma significativa para o Ano Europeu e ao mesmo tempo ajudam a informar os nossos membros sobre o Ano e como participar», refere o seu director, Pascale Charhon.

E outras organizações activas na luta contra outros motivos de discriminação também vão participar. Patricia Prendiville, da **ILGA-Europe** (Associação Internacional de Lésbicas e Homossexuais) acolhe bem a iniciativa: «Estes eventos darão às organizações nacionais uma oportunidade de estabelecer contactos com outras ONG que trabalham no domínio da discriminação, de incentivar acções conjuntas durante o Ano Europeu e de colaborar em temas como a discriminação múltipla».

É importante um tratamento equilibrado

A ILGA também está a incentivar os seus membros a envolverem-se no processo de preparação do Ano Europeu a nível nacional — intervindo nas consultas sobre as prioridades nacionais e participando nas actividades nacionais. «Isto pode corresponder a contribuir para campanhas ou a realizar projectos», afir-

ma Prendiville. «Também estamos muito interessados em garantir que todos os países dão um tratamento correcto e equilibrado a todos os motivos (incluindo a orientação sexual), como aliás são obrigados a fazer».

Para o **Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência**, 2007 oferece uma boa oportunidade de aumentar a sensibilização para as diferentes formas de discriminação a que as pessoas com deficiência estão sujeitas: «Vamos promover acções de formação e medidas de sensibilização para as atitudes discriminatórias que afectam todos os grupos, bem como acções positivas para conseguir a igualdade de oportunidades», explica a directora, Carlotta Besozzi. «Este trabalho será apoiado pelos nossos comités específicos, como o da juventude, das pessoas com necessidades de dependência complexas e das pessoas com doenças crónicas. Iremos igualmente reforçar as nossas alianças com outras redes de grupos objecto de discriminação e a nossa cooperação com os sindicatos».

Em matéria de discriminação com base no género, o **Grupo de Pressão das Mulheres Europeias** está também a incentivar os seus membros a intervirem nos órgãos de coordenação nacionais do Ano Europeu e a participarem nas actividades a nível nacional. Além disso, estão interessados em salientar a integração do género durante o Ano Europeu: «Gostaríamos de assegurar a inclusão de uma perspectiva do género em todos os aspectos do lançamento e das actividades do Ano Europeu», refere Kirsti Kolthoff, presidente da organização. «Por exemplo, garantindo a participação de especialistas em matéria de género nos organismos de coordenação nacionais ou assegurando um equilíbrio de géneros nos painéis das reuniões e conferências que se vão realizar no quadro do Ano Europeu».



O importante é participar

Para Anne-Sophie Parent, presidente da **Plataforma das ONG Sociais Europeias** e directora da **AGE (Plataforma das Pessoas Idosas)**, a participação é o elemento essencial do sucesso: «Foi uma das conclusões do *Ano Europeu das Pessoas com Deficiência* em 2003. A participação criará uma forte motivação para apoiar, promover e realizar actividades durante o Ano Europeu e ajudará a assegurar mudanças positivas para as pessoas objecto de discriminação. As mensagens têm de ser transmitidas pelas pessoas afectadas e têm de ser adaptadas ao contexto local e nacional para terem impacto».

A decisão de 2007 ser o *Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos* também foi bem acolhida pelo **Fórum Europeu da Juventude**, que representa as organizações de jovens na Europa. «Queremos participar activamente e contribuir para este Ano, para lhe darmos uma perspectiva jovem, que é indispensável», afirma o vice-presidente James Doorley. «Atendendo às situações de desigualdade e de discriminação que muitos jovens enfrentam em toda a Europa, tencionamos colaborar estreitamente com outras ONG europeias para otimizar o impacto e o legado deste Ano Europeu».

Para ajudar a garantir que as políticas da UE dão resposta às necessidades das pessoas, a Comissão Europeia co-financia uma série de redes de ONG a nível europeu. Estas organizações representam a sociedade civil nas consultas das políticas da UE.

Para mais informações:
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil.



www.womenlobby.org



www.youthforum.org

«Os organismos para a igualdade irão dar um importante contributo»



Chila M. van der Bas é presidente da Equinet (a rede de organismos especializados para a igualdade nos Estados-Membros e nos países em vias de adesão) e membro da Comissão para a Igualdade de Tratamento dos Países Baixos

Quais são as esperanças e expectativas da Equinet para o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos?

A Equinet congratula-se com a criação deste Ano Europeu. Constitui uma excelente e valiosa oportunidade para reflectir sobre os desafios que ainda enfrentamos para atingir na prática a igualdade plena em matéria de idade, deficiência, género, origem racial e étnica, religião e orientação sexual.

O Ano Europeu deve facilitar uma focagem no papel dos organismos especializados na promoção da igualdade e no combate à discriminação. Deve permitir uma afirmação da independência destes organismos e um empenhamento no sentido de lhes serem concedidos meios adequados para desempenharem as suas funções.

Deve igualmente dar um estímulo a nível nacional para celebrar os progressos feitos na promoção da igualdade e para desenvolver mais os mecanismos e orçamentos necessários para alcançar maiores progressos. Deve ser um ano para novos investimentos na igualdade nos Estados-Membros e para desenvolver novas iniciativas em áreas como a legislação em matéria de igualdade, integração da igualdade e dados sobre a igualdade.

O Ano Europeu está estruturado de forma muito descentralizada. O que significa isto para os organismos para a igualdade nacionais e como é que eles participarão nas actividades do Ano Europeu?

Espero que este grande tema europeu incentive novas iniciativas para promover a igualdade e combater a discriminação em todos os países da UE.

Os organismos especializados para a igualdade têm um contributo importante a dar para o êxito do Ano Europeu, tanto a nível da UE como nacional. Este contributo decorre da nossa experiência prática e dos nossos conhecimentos na aplicação eficaz da legislação em matéria de não-discriminação e de igualdade.

Considera que a rede Equinet pode ter um papel específico no Ano Europeu e tem previstas algumas actividades concretas?

A Equinet elaborou um parecer para a Comissão Europeia sobre a Cimeira da Igualdade. Esta contribuição tem boas perspectivas de ajudar a modelar este evento. Trata-se de um acontecimento do Ano Europeu em que a Equinet e os seus membros podem dar um contributo especial.

A Equinet está também a elaborar um parecer sobre a integração da igualdade. Esperamos que esta con-

tribuição ajude a incentivar e a informar a atenção a dar à integração durante o Ano.

É igualmente membro da Comissão para a Igualdade de Tratamento (CGB) dos Países Baixos. Como é que esta Comissão tenciona participar no Ano Europeu?

A CGB irá participar em actividades a nível nacional, coordenadas pelo Ministério dos Assuntos Sociais neerlandês. Iremos também chamar a atenção para que são necessários mais esforços para melhorar a estrutura nacional de combate à discriminação. Em 2007, a CGB irá centrar-se na discriminação com base na deficiência e nas doenças crónicas, orientação sexual e origem racial (nalguns casos em combinação com a nacionalidade e a religião).

Segundo a legislação antidiscriminação da UE, os Estados-Membros devem designar um «órgão nacional para a igualdade» para ajudar a promover a igualdade de tratamento e a combater a discriminação com base na origem racial ou étnica. A rede Equinet agrupa estes organismos, muitos dos quais também cobrem outros motivos de discriminação. A Equinet é apoiada pelo Programa de acção comunitário de luta contra a discriminação.

Para mais informações:
www.migpolgroup.com/topics/2078.html.



Sindicatos e empregadores: parceiros no Ano Europeu

Os parceiros sociais europeus, enquanto organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, também têm grande interesse na igualdade de oportunidades e na diversidade — especialmente no local de trabalho. Irão também participar activamente nas diversas actividades organizadas a nível local, regional e nacional (e em toda a Europa) durante 2007.

A UEAPME — a associação que representa as actividades artesanais e de comércio e as pequenas empre-

diz Jeanne Schmitt, conselheira para os assuntos sociais.

«Temos igualmente previstas algumas acções no nosso programa conjunto com a CES para 2006-2008 que implicam uma componente de igualdade de oportunidades. E a BDA, que é um nosso membro da Alemanha, tenciona organizar um evento especial durante o Ano Europeu em colaboração com os sindicatos e o governo alemães, em que participaremos activamente».

Um papel duplo

O CEEP (que representa os empregadores do sector público na Europa) considera ter um papel duplo: de empregadores e de prestadores de serviços. «Os empregadores do serviço público têm um excelente registo de aplicação de medidas inovadoras de luta contra a discriminação e de igualdade de oportunidades e muitas vezes são procurados por responsáveis políticos para assumirem a liderança nestes domínios. Além disso, os membros do CEEP estão especialmente interessados em abordar as causas e os efeitos das desvantagens na sociedade, uma vez que os serviços de interesse geral têm um papel especial a desempenhar na prevenção da exclusão social», explica Tina Weber, do comité para os assuntos sociais da organização.

«Como preparação para o Ano Europeu, o CEEP está actualmente a coligir um compêndio de boas práticas no local de trabalho que abordam todas as formas de discriminação abrangidas pelo Ano Europeu e deve estar concluído em 2007.

Por outro lado, temos grande prazer em dar aconselhamento e informações sobre boas práticas para o Ano Europeu e para a campanha de informação prevista — que constituirá o elemento central do Ano. Os nossos membros nacionais trabalharão com as agências de execução nacionais para garantir o seu pleno envolvimento nas actividades do Ano Europeu.

Esperamos que 2007 aumente a sensibilização para os direitos existentes em matéria de não-discriminação e para os benefícios que as empresas podem obter da diversidade e mostre as boas práticas existentes para permitir um intercâmbio de experiências a nível europeu.»

Para mais informações:

www.ceep.org
www.etuc.org
www.ueapme.com
www.unice.org



© Carl Cordonnier / Dailylife

sas europeias — congratulou-se com a decisão de 2007 ser o *Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para Todos*. «Um dos objectivos deste Ano Europeu deve ser consciencializar os empregadores (e em especial as PME) da riqueza e das vantagens da diversidade para a empresa», afirma o conselheiro de política social da organização, Ralf Drachenberg.

«Os resultados da conferência europeia sobre 'Benefícios da diversidade e da inclusão para as PME', realizada em Chipre em Setembro de 2006, devem ser utilizados como base. A UEAPME tenciona divulgar os resultados do Ano Europeu pelos seus membros e participará nas actividades a nível da UE».

Projectos conjuntos

A UNICE (a principal federação de empresas europeias) tenciona cooperar com a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) em matéria de igualdade de oportunidades durante o Ano Europeu. «A UNICE tenciona prosseguir a sua colaboração com os sindicatos europeus sobre a igualdade de género. Trata-se de um trabalho iniciado em 2005, mas as actividades que se realizarão em 2007 constituirão uma excelente oportunidade para promover ainda mais as nossas prioridades entre os nossos membros e o público em geral e também para fomentar acções a nível local»,

Anos europeus anteriores

O Ano Europeu de 2007 constitui a primeira grande campanha a nível da UE para promover a igualdade de oportunidades relativamente a qualquer motivo de discriminação previsto na legislação comunitária, mas não é o primeiro a abordar questões de igualdade de tratamento. Assim, que ensinamentos se podem tirar em 2007 do Ano Europeu contra o Racismo de 1997 e do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência em 2003?

- Uma conclusão fundamental do *Ano Europeu das Pessoas com Deficiência* (AEPD) é que a sua **abordagem descentralizada** foi essencial para o seu êxito. De acordo com a avaliação da Comissão Europeia, «a escolha de uma abordagem descentralizada aumentou a eficácia e os resultados da campanha e ampliou igualmente o impacto geral do Ano Europeu a nível nacional» ⁽¹⁾.
- O **envolvimento** significativo de pessoas com deficiência no AEPD também foi enaltecido pelos avaliadores externos, que salientaram «os benefícios da integração de organizações de deficientes no planeamento e na execução das intervenções da Comissão» ⁽²⁾. O Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência (que agrupa as ONG que representam as pessoas com deficiência em toda a UE) desempenhou um papel essencial durante todo o Ano Europeu. Agora vai emprestar também a sua experiência ao *Ano Europeu para a Igualdade de Oportunidades*.
- No entanto, a avaliação apelou igualmente a que fosse dada **mais atenção às boas práticas** e à inovação, de forma que os resultados do AEPD pudessem ser reproduzidos e transferidos mais facilmente para outros contextos.
- Um dos maiores sucessos do Ano Europeu contra o Racismo de 1997 foi «**mobilizar as pessoas e as organizações** em toda a UE», de acordo com o relatório de execução da Comissão ⁽³⁾. Isto levou à criação da Rede Europeia contra o Racismo (uma rede à escala europeia representativa das ONG anti-racismo) agora preparada para desempenhar um papel fundamental no Ano Europeu de 2007.
- O alto nível de cooperação «criado em torno de um **clima favorável a progressos políticos**, que conduziu a várias iniciativas políticas importantes». Estas iniciativas incluíram, nomeadamente, a inserção de disposições antidiscriminatórias específicas no Tratado UE (artigo 13.º), a criação do Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia e o plano de acção contra o racismo.

⁽¹⁾ Comunicação relativa à execução, aos resultados e à avaliação global do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência — 2003, COM(2005) 486 final.

⁽²⁾ Avaliação do *Ano Europeu das Pessoas com Deficiência* — Síntese, Rambøll Management, Outubro de 2004.

⁽³⁾ Relatório sobre a execução do *Ano Europeu contra o Racismo* (1997), COM(1999) 268 final.



A execução das actividades do Ano Europeu a nível nacional, regional e local em cada país participante são da responsabilidade das organizações a seguir indicadas. Contacte-as para participar!

País	Órgão nacional de execução	País	Órgão nacional de execução
Alemanha	<p>Ministério Federal dos Assuntos Familiares, Cidadãos Idosos, Mulheres e Jovens Departamento de Assuntos Internacionais D-11018 Berlin Roland Simon (roland.simon@bmfsfj.bund.de) Tel.: (49-30) 206 55 10 42 Fax: (49-30) 20 65 54 10 42 Christine Franzius (christine.franzius@bag-wohlfahrt.de) Chefe da Agência Nacional «Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos 2007» Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW) Oranienburger Straße 13-14 D-10178 Berlin Tel.: (49-30) 24 08 91 19 Fax: (49-30) 24 08 91 33</p>	Chipre	<p>Ministério da Justiça e da Ordem Pública 125, Athalassas Avenue Nicosia 1461 Ekaterini Andreou (eandreou@mjpo.gov.cy) Tel.: (357) 22 80 59 22 Fax: (357) 22 80 59 69 Christina Laoudas (claoudas@mjpo.gov.cy) Tel.: (357) 22 80 59 46 Fax: (357) 22 80 59 69</p>
		Dinamarca	<p>Departamento para a Igualdade entre os Géneros Gorm Fogh Scherfig Homens Kanal 22 DK-1060 Copenhagen K Tel.: (45) 33 92 33 11 Correio electrónico: lige@lige.dk</p>
		Eslováquia	<p>Úrad vlády SR Sekcia ľudských práv a menšín Námestie slobody 1 SK-813 70 Bratislava 1 Milan Vrbovsky (milan.vrbovsky@vlada.gov.sk) Tel.: (421-2) 572 95 367 Fax: (421-2) 57295 424 Sítio web: www.mensiny.vlada.gov.sk</p>
Áustria	<p>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Stubenring 1 A-1010 Viena Susanne Piffel-Pavelec (susanne.piffel-pavelec@bmwa.gv.at) Abteilung III/10 Tel.: (43-1) 711 00 65 85 Elfriede Pfeffer (elfriede.pfeffer@bmwa.gv.at) Abteilung III/10 Tel.: (43-1) 711 00 65 31 Petra Hribernig (petra.hribernig@bmwa.gv.at) Abteilung III/9 Tel.: (43-1) 711 00 62 60</p>	Eslovénia	<p>Ministério do Trabalho, da Família e Assuntos Sociais Kotnikova 5 SLO-1000 Ljubljana Dana Batič (dana.batic@gov.si) Tel.: (386-1) 369 75 69 Fax: (386-1) 369 75 64</p>
Bélgica	<p>Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo Nadine Brauns Rue Royale, 138 B-1000 Bruxelles EU2007@cntr.be Tel.: (32-2) 212 30 00 Sítio web: www.antiracisme.be</p>	Espanha	<p>Direção-Geral da Integração dos Imigrantes C/José Abascal, 39 E-28003 Madrid Amapola Blasco Marhuenda (oberaxe@mtas.es) Tel.: (34) 913 63 16 19 Fax: (34) 913 63 70 57</p>
		Estónia	<p>Ministério dos Assuntos Sociais da Estónia European Coordination Gonsiori 29 EE-15027 Tallinn Heili Jõe (heili.joe@sm.ee) Tel.: (372) 626 92 42</p>

País	Órgão nacional de execução	País	Órgão nacional de execução
Finlândia	Ministério do Trabalho Mikonkatu 4, Box 34 FIN-00023 Government Sinikka Keskinen (sinikka.keskinen@mol.fi) Tel.: (358-50) 396 01 46 Tel.: (350-10) 604 70 40 Sítio web: www.equality.fi and www.mol.fi	Letónia	Ministério da Integração Social Elizabetes iela 20 LV-1050 Riga Ilze Hermane-Sipkova (ilze.hermane@integracija.gov.lv) Tel.: (371) 736 53 39 Fax: (371) 736 53 35
França	Alta Autoridade para a Luta contra a Discriminação e para a Igualdade 11 rue St-Georges F-75009 Paris Néphéli Yatropoulos (nepheli.yatropoulos@halde.fr) Tel.: (33) 155 31 61 33 Fax: (33) 155 31 61 49 Sítio web: www.halde.fr	Lituânia	Lygiu galimybiu kontrolieriaus tarnyba Gabinete para Igualdade de Oportunidades Ombudsperson eimyni%oki 1A LT-09312 Vilnius Indre Mackeviciute (inmack@lrs.lt) Tel.: (370-5) 261 27 40 GSM: (370) 61 22 79 00 Fax: (370-5) 261 27 25 Sítio web: www.lygybe.lrs.lt
Grécia	Ministério do Emprego e da Protecção Social Pireos 40 GR-101 82 Athens Katerina Chrysochoou (ypergdkp@otenet.gr) Tel.: (30) 210 52 95 20 91 93	Luxemburgo	Comissariado do Governo para os Estrangeiros 12-14, avenue Emile Reuter L-2420 Luxembourg Tel.: (352) 478 36 10 Fax: (352) 478 36 72 Christiane Martin (christiane.martin@fm.etat.lu)
Hungria	Ver pormenores no Sítio web: www.ec.europa.eu/equality2007	Malta	Ministério para a Solidariedade Familiar e Social Departamento da Segurança Social 38, Ordnance Street Valletta CMR 02 Philip Farrugia Randon (pip@onvol.net) Joyce Borg (josephine.a.borg@gov.mt) Tel.: (356) 25 90 32 33 Fax: (356) 25 90 32 34
Irland	Autoridade para a Igualdade 2 Clonmel Street Dublin 2 Niall Crowley (ncrowley@equality.ie) Tel.: (353-1) 417 33 30 Fax: (353-1) 417 33 31 Carole Sullivan (csullivan@equality.ie) Tel.: (353-1) 417 33 61 Fax: (353-1) 417 33 77	Países Baixos	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Arbeidsverhoudingen Postbus 90801 2509 LV Den Haag Nederland Marjon Rensen (mrensen@minszw.nl) Tel.: (31-70) 333 45 10 Fax: (31-70) 333 40 04
Itália	Departamento para a Igualdade de Direitos e Oportunidades Gabinete do Secretário Unidade Antidiscriminação U.N.A.R. Largo Chigi 19 I-00186 Rome Tel.: (39) 06 67 79 22 67 Fax: (39) 06 67 79 22 72 Sítio web: www.pariopportunita.gov.it		

País	Órgão nacional de execução	País	Órgão nacional de execução
Polónia	<p>Ministério do Trabalho e da Política Social Departamento de Combate à Discriminação Familiar das Mulheres ul. Chopina 1 PL-00-559 Warszawa/Warsaw Monika Ksieniewicz (Monika.Ksieniewicz@mps.gov.pl) Tel.: (48-22) 52 00 410 Fax: (48-22) 52 00 451 Pawell Czarnecki (pawel.czarnecki@mps.gov.pl) Tel.: (48-22) 520 0435</p>	Suécia	<p>Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige S-10333 Stockholm Marie Stenman (marie.stenman@justice.ministry.se) Tel.: (46-8) 405 35 11</p>
Portugal	<p>Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres Av. República, 32-1 1050-193 Lisboa Elza Pais (elza.pais@cidm.pt) Ana Paula Fitas (anapaula.fitas@cidm.pt) Tel.: (351) 217 98 30 24 Fax: (351) 217 97 59 99 Sítio web: www.cidm.madbug.com</p>	Bulgária	<p>Unidade para a Igualdade de Oportunidades Ministério do Trabalho e da Política Social 2, Triaditza Str. BG-1051 Sofia Lilia Abadjieva (l.abadjieva@mlsp.government.bg) Tel.: (359-2) 940 24 89 Fax: (359-2) 986 27 32</p>
Reino Unido	<p>Ver pormenores no Sítio web: http://equality2007.europa.eu</p>	Roménia	<p>Ministério do Trabalho, da Solidariedade Social e da Família 2-4, Dem .I. Dobrescu Street, Sector 1, Bucharest Andra Croitoru (andra.croitoru@anes.ro) Marian Tanase (marian.tanase@anes.ro) Tel.: (40-21) 316 20 44 Fax: (40-21) 316 20 43 Sítio web: www.cidm.madbug.com</p>
República Checa	<p>Gabinete Governamental da Unidade dos Direitos Humanos da República Checa Nábřf. E. Beneš 4 CZ-11 801 Prague Czeslaw Walek (walek.czeslaw@vlada.cz) Tel.: (420-2) 96 15 33 58 Fax: (420-2) 96 15 32 57 Sítio web: www.vlada.cz</p>		

Comissão Europeia

Igualdade e Não-Discriminação — Relatório anual 2006

Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

2007 — 44 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-02822-7

COMO OBTER PUBLICAÇÕES COMUNITÁRIAS?

As publicações para venda produzidas pelo Serviço das Publicações estão disponíveis na «EU Bookshop» <http://bookshop.europa.eu/>, podendo encomendá-las através do agente de vendas da sua preferência.

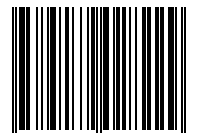
Também pode solicitar uma lista da nossa rede mundial de agentes de vendas através do fax (352) 2929 42758.



Serviço das Publicações

Publications.europa.eu

ISBN 92-79-02822-7



9 789279 028229