

PT

PT

PT



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 29.7.2009
COM(2009) 409 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO EUROPEU

Relatório relativo à aplicação da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO EUROPEU

Relatório relativo à aplicação da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho

1. INTRODUÇÃO

Em 23 de Setembro de 2002, com base no n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE, o Parlamento Europeu e o Conselho adoptaram a Directiva 2002/73/CE que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho¹. A Directiva 2002/73/CE (em seguida designada «a directiva») constitui uma das principais medidas da legislação comunitária vigente em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Entrou em vigor em 5 de Outubro de 2002 e as suas disposições deviam ser transpostas pelos Estados-Membros até 5 de Outubro de 2005. A partir de 15 de Agosto de 2009, a Directiva 76/207/CEE (em seguida designada «a directiva alterada») será formalmente revogada e substituída pela Directiva 2006/54/CE reformulada². A reformulação não afecta os prazos de aplicação da Directiva 2002/73/CE.

Em conformidade com o n.º 2 do artigo 2.º da Directiva 2002/73/CE³, os Estados-Membros devem comunicar à Comissão todas as informações necessárias para que esta possa elaborar um relatório sobre a aplicação da directiva. O presente relatório baseia-se nas informações recebidas dos Estados-Membros, em especial em resposta a um questionário sobre a aplicação da directiva, preparado pelos serviços da Comissão e enviado a todos os Estados-Membros em Janeiro de 2009. Outras fontes incluem resoluções do Parlamento Europeu⁴ e informações recolhidas pela Comissão aquando do acompanhamento da aplicação da directiva. Os parceiros sociais europeus e o Lobby Europeu das Mulheres foram igualmente consultados sobre as questões suscitadas pela directiva.

O objectivo do presente relatório é assinalar certos aspectos que são particularmente importantes ou problemáticos e identificar boas práticas. Concentra-se em problemas relativos à transposição, ao impacto da directiva, à aplicação dos direitos, bem como ao papel dos órgãos para a promoção da igualdade, dos parceiros sociais e das ONG.

Contudo, o relatório não visa fazer uma apreciação exaustiva da legalidade de todas as medidas de transposição nacionais. Consequentemente, não obsta a qualquer processo por

¹ JO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

² Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

³ Nas partes subsequentes do presente relatório, todas as disposições mencionadas são as da Directiva 76/207/CE alterada e não da Directiva 2002/73/CE que altera a primeira.

⁴ Ver em especial a Resolução de 15 de Janeiro de 2009 sobre a transposição e aplicação da Directiva 2002/73/CE, 2008/2039 (INI).

infracção que a Comissão tenha decidido ou possa vir a decidir iniciar no futuro no que se refere à forma como os Estados-Membros transpuseram determinadas disposições da directiva.

2. TRANSPOSIÇÃO E PROCESSOS POR INFRAÇÃO

Quando terminou o prazo para a transposição da directiva, nove Estados-Membros (AT, BE, DE, DK, ES, EL, FI, LU e NL) ainda não tinham notificado medidas nacionais de transposição. Consequentemente, nos termos do artigo 226.º do Tratado CE, foram iniciados processos por infracção contra esses Estados-Membros por não terem transposto a directiva. Dois desses processos (contra a Bélgica e o Luxemburgo) foram remetidos para o Tribunal de Justiça, que declarou que, ao não adoptarem, no prazo fixado, as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para cumprir a Directiva 2002/73/CE, os dois Estados-Membros não tinham cumprido as suas obrigações nos termos da directiva⁵. Tanto a Bélgica como o Luxemburgo adoptaram nova legislação no seguimento do acórdão Tribunal, tendo os respectivos processos sido encerrados.

Após verificar a conformidade com a directiva da legislação que lhe foi comunicada pelos Estados-Membros, a Comissão, agindo nos termos do artigo 226.º do Tratado CE, deu início a 22 processos por infracção contra o mesmo número de Estados-Membros. No seguimento de diversas queixas do público, o número de processos aumentou para 25. Os processos por infracção forneceram à Comissão um instrumento de diálogo com os Estados-Membros, em consequência do qual em alguns deles a legislação passou a estar conforme à directiva e os processos foram encerrados (na altura da elaboração do presente relatório, os casos contra CY e EL tinham sido encerrados).

O número elevado de casos podese, em parte, explicado pelo âmbito alargado e pela relativa complexidade da legislação. Apesar do número de casos que continuam em curso, a maioria dos Estados-Membros fez progressos consideráveis na transposição da Directiva 2002/73/CE. Em consequência dos processos por infracção, os Estados-Membros alteraram, em muitos casos, a sua legislação de forma a poderem cumprir total ou parcialmente as disposições da directiva, embora não tenha sido possível encerrar os processos por infracção. Os problemas de transposição identificados referem-se a vários aspectos da directiva e variam em função do Estado-Membro, embora alguns aspectos ocorram mais frequentemente do que outros, tal como se refere de seguida.

3. IMPACTO DA DIRECTIVA

Embora a legislação comunitária em matéria de igualdade entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego e às condições de trabalho esteja em vigor há décadas, a directiva é um marco importante no desenvolvimento dessa legislação, elevando as normas neste domínio ao nível das normas do direito comunitário moderno que proíbe outras formas de discriminação⁶. O seu impacto na legislação de cada Estado-Membro depende do

⁵ Acórdão de 17 de Julho de 2008 no Processo C-543/07 *Comissão contra a Bélgica*; C-340/07 *Comissão contra o Luxemburgo* [2008] Col. Jur. I-43.

⁶ Ver a Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 20 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, JO L 180 de 19.7.2000, p.22, e

desenvolvimento das leis em matéria de igualdade entre homens e mulheres no país em causa, embora todos os Estados-Membros tenham tido de proceder a algumas alterações à legislação nacional para cumprirem as disposições da directiva.

O n.º 1A do artigo 1.º da directiva alterada refere-se à obrigação da **integração da perspectiva da igualdade**, ou seja, o requisito de os Estados-Membros terem activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao elaborarem e implementarem leis, regulamentos, disposições administrativas, políticas e actividades em áreas abrangidas pelo âmbito material dessa directiva. Os Estados-Membros cumpriram essa obrigação de várias formas: alguns atribuíram-lhe o estatuto de princípio jurídico na legislação relativa à igualdade entre homens e mulheres (DK, ES, FI, IT, PY, PT e SE); outros adoptaram programas estratégicos (por exemplo, BG, CZ, EL, FI, LT, LV, PT, SE e SI), muitas vezes concretizados através de programas periódicos mais pormenorizados; outros adoptaram orientações para integrar a perspectiva da igualdade (AT), enquanto outros previram soluções institucionais sob a forma de entidades interministeriais (CZ, DE e PT) ou pontos focais em matéria de género em ministérios e outras autoridades (BG e CZ). Alguns Estados-Membros (CZ, DK, EE, ES, LU UK) introduziram a obrigação de efectuar uma avaliação *ex-ante* do impacto da legislação ou das políticas previstas na igualdade entre homens e mulheres. A importância de integrar a perspectiva da igualdade a nível local foi mencionada (BG, ES e FR), enquanto noutros Estados-Membros é prestada formação nesta matéria (DE, EE e FI).

A Directiva 2002/73/CE **alargou o âmbito de aplicação da Directiva 76/207/CEE**, em especial mediante a proibição de discriminação no que se refere às condições que regem o acesso ao trabalho independente e à filiação e participação de trabalhadores em organizações de trabalhadores ou patronais, ou quaisquer outras organizações cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias oferecidas por essas organizações (alíneas a) e d) do n.º 1 artigo 3.º). Os problemas na transposição destas disposições em alguns Estados-Membros traduziram-se principalmente numa impossibilidade de incluir o emprego independente e a filiação e participação em organizações de trabalhadores ou patronais nos domínios abrangidos pela proibição de discriminação.

Um contributo importante da directiva para a legislação comunitária em matéria de igualdade entre homens e mulheres foi esclarecer o conceito de discriminação, **ao definir** explicitamente formas de discriminação (discriminação directa e indirecta, assédio, assédio sexual e instruções no sentido de discriminar) e clarificar o âmbito da protecção (n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º). A maioria dos Estados-Membros precisou de criar ou alterar legislação para implementar correctamente essas disposições. Infelizmente, a transposição destas disposições fundamentais não esteve isenta de problemas: uma questão frequentemente suscitada durante a monitorização da aplicação da directiva foi o facto de algumas das definições nacionais de discriminação, e particularmente de discriminação indirecta, serem menos rigorosas do que as definições da directiva.

As **excepções** ao princípio da não-discriminação também são extremamente importantes em termos do âmbito de protecção contra a discriminação. Nos termos da directiva alterada, a discriminação indirecta pode ser justificada em certas situações (ver o n.º 2 do artigo 2.º). Além disso, em conformidade com o n.º 6 do artigo 2.º, uma diferença de tratamento não constitui discriminação se tiver por base um requisito profissional genuíno, desde que o

a Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, JO L 303 de 2.12.2000, p.16.

objectivo seja legítimo e o requisito proporcional. A transposição dessas disposições causou problemas em alguns Estados-Membros, onde a formulação das excepções era demasiado geral, reduzindo assim o âmbito da protecção.

A directiva define **assédio** e, pela primeira vez no direito comunitário, **assédio sexual** como formas de discriminação. Um erro na transposição dessas disposições em alguns Estados-Membros levou a que se restringisse a protecção às relações entre trabalhadores e seus superiores, excluindo assim os seus colegas ou terceiros. Ao longo do tempo e com a evolução dos processos por infracção, alguns Estados-Membros corrigiram as suas definições destas formas de discriminação.

O impacto destas disposições variou igualmente consoante o Estado-Membro. A legislação de alguns Estados-Membros proporcionava já protecção contra o assédio e/ou o assédio sexual antes da adopção da Directiva 2002/73/CE: a título de exemplo, o assédio sexual constituía já um delito na DK, SE e UK. Na AT, o assédio sexual passou a sê-lo após a adopção da directiva. Não obstante, a transposição da directiva proporcionou àqueles Estados-Membros a oportunidade de melhorarem a clareza jurídica ou reforçarem a protecção (por exemplo, a AT aumentou o nível das indemnizações nesses casos e o UK adaptou as regras em matéria de prova) e darem maior visibilidade à questão (no UK, por exemplo, tanto a legislação como a jurisprudência abrangem agora o assédio e o assédio sexual). Noutros Estados-Membros, para além de promover a sensibilização, a directiva trouxe alterações legislativas profundas: por exemplo, foi pela primeira vez introduzida legislação que proíbe o assédio ou assédio sexual em CY, CZ, ES, IT, PL e SK, sendo estes reconhecidos como formas de discriminação na FI, FR e PT.

Muitos Estados-Membros chamam a atenção para a falta de conhecimento das pessoas no que respeita ao assédio e ao assédio sexual, referindo que a sensibilização é ainda um instrumento essencial para os combater. A aplicação das várias disposições suscita problemas específicos, uma vez que as vítimas são particularmente vulneráveis e raras vezes dão início a processos judiciais (a maioria dos Estados-Membros refere um número muito reduzido de casos que são levados aos tribunais). As ONG, os sindicatos e os organismos responsáveis pela promoção da igualdade que prestam assistência às vítimas e informação aos empregadores têm um papel fundamental a desempenhar para melhorar esta situação. Uma vez que o assédio sexual é, muitas vezes, perpetrado por colegas de trabalho, é vital o papel dos empregadores na prevenção. Uma forma de prevenir estas situações é a nomeação de conselheiros nas empresas (BE e SI, por exemplo).

Um tratamento menos favorável das mulheres relacionado com **gravidez ou licença de maternidade** constitui igualmente discriminação na acepção da directiva alterada (n.º 7 do artigo 2.º) e é ainda prática generalizada em muitos Estados-Membros. Nesta área, a disposição que tem produzido os efeitos relativamente mais significativos é a que introduz o direito de uma trabalhadora retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência. Na BG, ES, FR e LT, essa disposição levou à elaboração de uma nova lei, enquanto o seu impacto foi menos acentuado em outros Estados-Membros, onde gerou apenas ligeiras alterações. Ao dar conta da aplicação deste ponto, vários Estados-Membros e parceiros sociais sublinharam a necessidade de uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar.

O n.º 8 do artigo 2.º prevê, em conformidade com o n.º 4 do artigo 141.º do Tratado CE, **acções positivas** em áreas abrangidas pelo âmbito material da directiva. Também aqui, a

situação varia muito consoante os Estados-Membros. Enquanto alguns não recorreram a esta possibilidade (CY, LU e LV), a legislação em vários Estados-Membros prevê-a explicitamente (AT, BE, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, IT, MT, PT, RO, SE, SI e SK). Alguns Estados-Membros adoptaram acções positivas a nível nacional em áreas específicas (por exemplo, são obrigatórias no sector público na BE; na DE assume a forma de quotas na função pública a nível federal e dos *Länder*; na IT e NL, existem planos de acção positiva na função pública; e em MT, as mulheres que regressam ao mercado de trabalho pagam menos impostos). Em vários Estados-Membros (AT, ES e FR), as acções positivas são objecto de negociação colectiva. Na ES, as autoridades têm de prever medidas de acção positiva para corrigir as desigualdades. Na FI, os planos em matéria de igualdade das empresas referem as acções positivas, mas os casos práticos são raros.

Os exemplos mais comuns de acção positiva incluem medidas de educação e formação (CZ, ES, EL, PT e SE), medidas para a integração das mulheres em geral e das puérperas que regressam ao mercado de trabalho em particular (BG, CZ, ES e PL), iniciativas para facilitar a actividade profissional e empresarial das mulheres (DE, EL) e incentivos para que as pessoas do sexo subrepresentado se candidatem a determinados empregos (DK, UK).

Em alguns Estados-Membros, estas medidas são monitorizadas pelo organismo responsável pela igualdade (por exemplo, na SK). Na SI, foi abolido o requisito de autorização prévia para a adopção de uma acção positiva. Os organismos responsáveis pela igualdade na BE e no UK prestam aconselhamento em matéria de acção positiva. A ES referiu uma dificuldade potencial que se prende com o facto de determinar em que medida podem ser levadas a cabo acções positivas sem infringir o princípio da igualdade.

4. DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES E À PROTECÇÃO DE DIREITOS

O método convencional de garantir o exercício de direitos individuais, designadamente através de acções de litígio, é menos eficaz para assegurar a conformidade no caso da legislação em matéria de igualdade em outras áreas. As informações fornecidas pelos Estados-Membros indicam que o número de casos de discriminação remetidos para os tribunais é reduzido ou muito reduzido em quase todos eles. Entre as razões que concorrem para tal contam-se a morosidade dos procedimentos, as formalidades envolvidas, os custos e o receio de actos de retaliação. A directiva reconhece o problema e inclui um conjunto de disposições para melhorar a aplicação da legislação em matéria de igualdade através de processos judiciais e administrativos.

Os Estados-Membros devem garantir a possibilidade de os **processo judiciais e/ou administrativos** para cumprir as obrigações impostas directiva alterada (n.º 1 do artigo 6.º) serem iniciados por todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento. Em alguns Estados-Membros, não é claro se esta obrigação também se aplicava mesmo depois de extinta a relação de trabalho, tal como o prevê aquela disposição.

A directiva alterada (n.º 3 do artigo 6.º) impõe aos Estados-Membros a obrigação de tomar as medidas necessárias para que as associações, as organizações e outras entidades legais que, de acordo com os critérios estabelecidos na respectiva legislação nacional, possuam um interesse legítimo em assegurar o cumprimento do disposto na directiva, possam intervir em processos judiciais e/ou administrativos previstos para impor o cumprimento das obrigações impostas

pela directiva, **em nome ou em apoio da parte demandante** e com a aprovação desta. Os problemas relacionados com esta disposição prendem-se com o facto de esse direito ser reservado a um provedor ou aos sindicatos, excluindo outras organizações. A Comissão analisou também os critérios definidos por lei em alguns Estados-Membros no quadro dos quais as associações podem intervir nos processos, no intuito de apurar se eram ou não demasiado restritivos. Em alguns Estados-Membros, foi alterada a legislação vigente nesta área. Os efeitos práticos desta disposição variam consoante o Estado-Membro. Existem em alguns deles (DE e FR) organizações sem fins lucrativos particularmente activas, enquanto noutros a assistência é, na sua maioria, prestada pelos organismos de promoção da igualdade (BE, ES e SK) ou pelos sindicatos (CY, CZ, DK, NL, SE e SI).

A directiva estabelece disposições mais claras em matéria de indemnização ou reparação pelos prejuízos e danos sofridos por uma pessoa lesada em virtude de um acto discriminatório, que deve ser dissuasiva e proporcional aos prejuízos sofridos e não estar sujeita à fixação prévia de um limite máximo (n.º 2 do artigo 6.º). A questão da fixação de um limite máximo às indemnizações foi uma questão colocada em vários processos por infracção. À medida que os processos vão evoluindo, este problema está a desaparecer gradualmente.

A directiva alterada (artigo 7.º) prevê a protecção contra **actos de retaliação**. Um erro frequente na transposição desta disposição em alguns Estados-Membros diz respeito à limitação do âmbito da protecção em comparação com a directiva, ao incluir a vítima de discriminação mas não possíveis partes terceiras que tenham prestado assistência às vítimas.

A directiva alterada (artigo 8.ºD) impõe a obrigação de introduzir sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas para as violações das disposições nacionais aprovadas em execução da directiva. A maioria dos Estados-Membros cumpriu esta obrigação.

5. ÓRGÃOS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Para além de medidas destinadas a reforçar os métodos convencionais de aplicação, a directiva prevê formas inovadoras de melhorar e avançar as acções de promoção da igualdade, sendo uma delas a obrigação de designar órgãos responsáveis por essas acções. O artigo 8.ºA impõe aos Estados-Membros que designem um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo, cujas funções devem incluir proporcionar assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação e publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com tal discriminação.

Em alguns Estados-Membros, já há algum tempo que existem estes órgãos, mas na forma de provedores ou comissões. Na maioria dos Estados-Membros, porém, estes foram estabelecidos em resultado da adopção da directiva. Os órgãos de promoção da igualdade diferem bastantes em toda a UE em termos de competências, modo de funcionamento, organização e recursos humanos e financeiros.

Uma função primordial destes órgãos é prestar assistência às vítimas. As informações comunicadas pelos Estados-Membros mostram claramente que as pessoas que se queixam de actos discriminatórios são mais propensas a recorrer a um destes órgãos do que aos tribunais, essencialmente em virtude das competências específicas dos primeiros e porque são gratuitos

e de acesso facilitado. O apoio prestados pelos órgãos de promoção da igualdade varia consoante o Estado-Membro: em alguns (DK, SE e SI) estende-se ao tratamento de queixas em processos quasi-judiciais com decisões vinculativas, ainda que sujeitos a recurso no tribunal. Noutros, os órgãos de promoção da igualdade podem conduzir investigações por iniciativa própria (CY, NL, SE e UK) ou apoiar os queixosos perante os tribunais e/ou autoridades administrativas (AT, BG, ES, FR, SE e UK). Noutros ainda, a sua função limita-se a fornecer informações (MT e PL).

Ainda que estes órgãos tenham sido criados para promover a igualdade entre homens e mulheres, o seu trabalho nem sempre é conhecido na sociedade, o que explica o número relativamente reduzido de pedidos de assistência que recebem em alguns Estados-Membros. É necessário uma maior sensibilização para a sua existência e actividade e, em especial, para a assistência que prestam às vítimas. Alguns órgãos de promoção da igualdade criaram linhas telefónicas de ajuda (ES, SE e UK) e a organização de campanhas de informação poderá tornar o seu acesso mais facilitado.

No parecer da Comissão, os órgãos de promoção da igualdade só podem desempenhar as suas funções independentemente se forem também, em certa medida, independentes em termos de organização e de recursos humanos e financeiros. A situação nos Estados-Membros varia muito neste aspecto.

Ainda que a directiva defina apenas requisitos mínimos para os órgãos de promoção da igualdade, alguns Estados-Membros não os cumpriram. Ao longo do tempo e com a evolução dos processos por infracção, os problemas nesta área diminuíram significativamente. Por outro lado, os órgãos para a promoção da igualdade em alguns Estados-Membros têm competências mais vastas do que as previstas na directiva, com funções que incluem a monitorização da aplicação dos programas em matéria de igualdade (ES, FI e SE) e a prestação de aconselhamento sobre acções positivas e respectivo acompanhamento e formação.

A Comissão decidiu lançar um estudo sobre os órgãos de promoção da igualdade, no qual analisará em pormenor questões como a sua independência, acessibilidade, visibilidade e desempenho.

6. DIÁLOGO SOCIAL, DIÁLOGO COM AS ONG E PAPEL DOS EMPREGADORES

A directiva procura promover a igualdade de tratamento, designadamente através do envolvimento no diálogo social dos parceiros sociais, em geral, e dos empregadores, em particular. Instrumentos como convenções colectivas podem, a longo prazo, ajudar a criar um ambiente de trabalho isento de discriminações.

Uma vez que os novos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.ºB aludem às tradições e práticas nacionais no que respeita às obrigações impostas, o envolvimento prático dos parceiros sociais depende muito da tradição existente no Estado-Membro em causa e do grau de desenvolvimento do diálogo social e da negociação colectiva. No UK, por exemplo, não é comum celebrar acordos colectivos e o diálogo social com os parceiros sociais é promovido de outras formas, designadamente financiamento, investigação e orientação. Na maioria dos Estado—Membros, porém, o diálogo social, em geral, e a negociação colectiva, em particular, desempenham um papel importante.

Existem convenções colectivas em matéria de igualdade entre homens e mulheres na AT, BE, DK, ES, FR, LT, LV, MT, NL, PT, SE e SI são obrigatórias em alguns destes países (AT, ES e FR). Em alguns Estados-Membros (BG, CZ, EL, ES, LV, PL, PT, RO, SK e SI), o diálogo social decorre a nível nacional e, de um modo geral, no âmbito de comités tripartidos. Entre as formas de promover o diálogo social que não através de convenções colectivas inclui-se a consulta dos parceiros sociais sobre iniciativas legislativas e políticas. Em 2005, os parceiros sociais europeus celebraram um acordo-quadro em matéria de igualdade entre homens e mulheres⁷.

No âmbito do n.º 3 do artigo 8.ºB, os Estados-Membros devem, de acordo com a legislação, as convenções colectivas ou as práticas nacionais, incentivar os empregadores a promoverem a igualdade de tratamento entre homens e mulheres de modo planeado e sistemático. Tal é feito, por exemplo, através da divulgação de informação junto das empresas (BE e EE) ou da adopção de planos de promoção da igualdade (ES, FI, NL e SE, em empresas que empregam um determinado número de trabalhadores).

A directiva alterada (artigo 8.ºC) reconhece igualmente o papel do diálogo com ONG. Entre as principais formas de fazer intervir as organizações da sociedade civil contam-se a criação de órgãos de aconselhamento (BG, CZ, EL, ES, PT e UK), a consulta destes últimos sobre iniciativas políticas e legislação, apoio financeiro (BE, CZ, DE, EE, ES, FI, SE, SK e UK — neste último, com o objectivo específico de prestar assistência às vítimas), a organização conjunta de conferências e seminários, a participação na elaboração de documentos destinados a órgãos nacionais ou internacionais ou o envolvimento dos seus membros em delegações a conferências da ONU (SE). Alguns Estados-Membros (AT, BG, EL e PL) evidenciaram o papel do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) no estabelecimento de cooperação com ONG e a participação destas últimas em projectos relacionados com aquela iniciativa. O papel das ONG na execução de projectos financiados pelos Fundos Estruturais foi salientado pela CZ, LT e PL.

7. CONCLUSÕES

Considerando as profundas alterações à legislação necessárias em alguns Estados-Membros e aos progressos substanciais que a maioria registou na aplicação das suas disposições, pode considerar-se que, de um modo geral, a transposição da Directiva 2002/73/CE é satisfatória. Não obstante, alguns Estados-Membros têm ainda de envidar esforços no sentido de conseguirem uma transposição plena e correcta.

A directiva constitui um importante marco no desenvolvimento da legislação comunitária em matéria de igualdade entre homens e mulheres, na medida em que veio modernizar as regras sobre a igualdade de tratamento no emprego e em áreas conexas. Não obstante, dada a persistência de desigualdades e actos de discriminação, é importante que a legislação comunitária e nacional nesta matéria seja escrupulosamente aplicada e respeitada.

Neste contexto, é particularmente importante o papel dos órgãos de promoção da igualdade, que não só monitorizam os desenvolvimentos a nível nacional e assistem as vítimas de discriminação, mas também contribuem para, a longo prazo, avançar na via da igualdade através das suas inúmeras outras actividades.

⁷ Disponível em http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

É essencial o envolvimento de todos os agentes (autoridades, parceiros sociais, ONG, órgãos de promoção da igualdade e toda a sociedade) para reforçar a sensibilização e utilizar com eficácia as ferramentas previstas na directiva para erradicar a discriminação.