



A prática em matéria de igualdade de direitos

Vozes fundamentais em 2005 ACESSO À JUSTIÇA

Emprego & assuntos sociais

Direitos fundamentais & antidiscriminação

Comissão Europeia

Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades Unidade D3

Conclusão do manuscrito: Março de 2005

A presente brochura, 'A prática em matéria de igualdade de direitos: vozes fundamentais em 2005', é publicada no quadro do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2001-2006), da Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades. 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@cec.eu.int. A newsletter é publicada regularmente em alemão, francês e inglês.

Para mais informações sobre o programa de acção comunitário e sobre a discriminação com base na raça ou origem étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, consulte o seguinte endereço na Web:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Relatório elaborado por GOPA-Cartermill

Fotografias

© Páginas 12, 15, 22, 23, 24: Carl Cordonnier, Dailylife

© Página 9: Photodisc

© Página 25: Hollandse Hoogte

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

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

Uma ficha bibliográfica figura no fim desta publicação.

Luxemburgo: Servico das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2005

ISBN 92-894-9178-7

© Comunidades Europeias, 2005 Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

Printed in Belgium

IMPRESSO EM PAPEL BRANQUEADO SEM CLORO

Acesso à justiça

O tema do 'acesso à justiça' é fundamental no domínio da luta contra a discriminação. Todos nós esperamos ser tratados com base no mérito, mas que podemos fazer se não formos? A legislação que proíbe a discriminação não serve de nada se na prática as pessoas não puderem fazer valer os seus direitos.

Quando o problema tem a ver com um tratamento desigual, com base numa característica pessoal, muitas vezes as vítimas dessa discriminação não intentam uma acção judicial, porque receiam ser quase impossível provar os factos ou porque não acreditam que o resultado final lhes seja satisfatório. Por isso, é imperativo apoiar as pessoas afectadas por tais situações.

Os profissionais forenses também podem precisar de apoio e de formação. A preparação de um processo para chegar a um acordo, a apresentação de uma queixa ou a criação de uma atitude benévola, por parte do juiz responsável pelo processo, pode constituir uma tarefa difícil. Os juízes, por sua vez, podem ver-se confrontados com novas leis e normas processuais ou com novos agentes a participarem no processo, como os sindicatos ou as ONGs. E estas organizações precisam de recursos adequados para desempenharem, de maneira eficaz, as tarefas que lhes cabem.

As duas directivas contra a discriminação, adoptadas em 2000, estabeleceram novas regras para a igualdade de tratamento das pessoas e obrigaram os governos nacionais a adaptar, renovar ou introduzir legislação contra a discriminação. Estes processos, por vezes intimidadores, têm convidado e estimulado debates dinâmicos, académicos, culturais e políticos.

As directivas tornam bem claro que as pessoas afectadas pela discriminação devem ter meios adequados de protecção jurídica e um direito de recurso efectivo que lhes garanta a não discriminação. Uma compensação por danos sofridos é essencial, em processos de discriminação, não apenas para garantir a reparação às pessoas, mas também para obrigar os potenciais autores de discriminações a levarem a justiça a sério.

Garantir a trasposição dessas diretivas a todos os Estados-Membros é indispensável, mas ao mesmo tempo a UE, através do seu programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2001-2006), está a esforçar-se por tornar realidade o conjunto de direitos e de responsabilidades que as directivas implicam.

O conjunto de projectos financiados no quadro do programa de acção testemunha o empenho da Comissão Europeia em dar o apoio necessário às associações, organizações e aos profissionais que se encontram na linha da frente da luta contra a discriminação.

Estes agentes, bem como muitos outros, aceitaram por seu lado o desafio de fazer aplicar na prática as directivas. De que modo?

Em primeiro lugar, para aumentar a sensibilização e conseguir chegar às vítimas da discriminação, foram lançados instrumentos como linhas telefónicas gratuitas, dias especiais contra a discriminação ou sítios Web para informar as pessoas dos seus direitos e abordar as questões e as dúvidas que estas possam ter em relação à discriminação.

Em segundo lugar, a necessidade de desenvolver a capacidade dos principais agentes para ajudarem as pessoas afectadas pela discriminação - necessidade sentida fortemente pelos sindicatos, ONGs e outras entidades - conduziu a uma série de iniciativas importantes: produção de materiais de informação e de pacotes de ferramentas; projectos destinados a transferir conhecimentos das ONGs mais bem equipadas para outras menos experientes ou para organizações de base; formação de juízes e advogados ou de eventos destinados a fomentar o intercâmbio de experiências entre diferentes países.

Em terceiro lugar, reconhecendo a importância em se sancionar de forma eficaz os actos ou comportamentos discriminatórios, existem exemplos concretos de processos judiciais que são essenciais para esclarecer a aplicação prática de regras abstractas. Os contributos para esta publicação revelam a diversidade de organismos que se encarregam de fazer avançar os processos de discriminação e o conjunto de meios a que se pode recorrer.

À medida que nos encaminhamos para uma sociedade e para um ambiente de trabalho com maior diversidade, o acesso à justiça pode passar a ser uma prioridade ainda mais premente, especialmente em casos de assédio. As múltiplas actividades das instituições comunitárias e dos diversos intervenientes, descritas nas páginas seguintes, devem ser de facto elogiadas como contributos extraordinários para fazer das directivas um verdadeiro instrumento da luta pela igualdade.

Matteo Bonini-Baraldi é investigador na Faculdade de Direito da Universidade de Bolonha, em Itália. Foi coordenador-assistente do antigo grupo europeu de peritos no combate à discriminação com base na orientação sexual.

CONTENTS

CHEGAR ÀS VÍTIMAS DA DISCRIMINAÇÃO	Secção 1
Introdução	5
DISCRIMINAÇÃO? TELEFONE JÁ!	
DAR A PALAVRA AOS IDOSOS	
COMBATER A DISCRIMINAÇÃO NO DIA-A-DIA	9
REFORÇAR A CAPACIDADE DOS AGENTES QUE DÃO APOIO	Secção 2
Introdução	11
Apresentação de queixas no quadro da legislação do RU sobre defici	
CAPACITAR AS ONGS PARA DAREM APOIO ÀS VÍTIMAS	
Reforçar a capacidade das ONGs na Europa alargada	
AGENTES SINDICAIS ACEITAM O DESAFIO COLOCADO PELA LEI	18
Advogados italianos recebem formação sobre as novas competências	
DE NÃO DISCRIMINAÇÃO	20
RECURSO AOS TRIBUNAIS	SECÇÃO 3
Introdução	21
ESTRATÉGIAS DE RECURSO AOS TRIBUNAIS: O PAPEL DAS ONGS	22
OS TRIBUNAIS BÚLGAROS COMBATEM A DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS CIGANOS	23
Combate à discriminação na Bélgica	25
UMA ABORDAGEM INTEGRADA PARA APLICAR A LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALD	ADE26

SECÇÃO 1

CHEGAR ÀS VÍTIMAS DA DISCRIMINAÇÃO INTRODUÇÃO

As directivas fundadas no artigo 13º obrigam os Estados-Membros a assegurarem às vítimas de discriminação, o acesso à justiça. Mas esta legislação só pode ser eficaz se as pessoas tiverem conhecimento dos seus direitos e souberem fazê-los valer. É por isso que as directivas incluem várias disposições que habilitam os diversos agentes a informarem melhor e a apoiarem as vítimas de discriminação.

As associações e organizações que tenham um interesse legítimo podem agora intentar acções judiciais em nome ou em apoio às vítimas de discriminação, com a aprovação destas. Sindicatos, ONGs e outras associações pertinentes podem utilizar esta oportunidade para reforçar os seus objectivos na luta contra a discriminação e pela promoção da igualdade. No entanto, o nível de experiência dentre as organizações em matéria de informação e de apoio às vítimas de discriminação varia bastante em toda a Europa. Na Bélgica, por exemplo, algumas organizações contam muitos anos de experiência (ver o artigo na p. 9-10), enquanto que em países como a Espanha, a Itália ou a Polónia as novas possibilidades facultadas pela lei ainda têm de ser plenamente exploradas.

COMPETE ÀS AUTORIDADES NACIONAIS FAZER A SENSIBILIZAÇÃO

As directivas exigem que os Estados-Membros adoptem medidas para informar as pessoas a respeito da legislação. Embora nalguns países tal já tenha sido feito (ver o exemplo dos Países Baixos, na p. 6), na maior parte da UE o conhecimento da legislação nacional em matéria de igualdade, por parte do público, ainda é muito reduzido.

Os organismos nacionais para a igualdade são fundamentais

Os chamados 'organismos nacionais para a igualdade' foram criados, ou estão em vias de o ser, em quase todos os Estados-Membros da UE, como requisito da directiva sobre a igualdade racial. As suas funções principais consistem em, com independência, proporcionar assistência às vítimas da discriminação, realizar inquéritos e estudos e publicar relatórios, bem como formular recomendações. Mas em muitos países o papel destes organismos vai além dos requisitos da directiva, havendo alguns que abrangem fundamentos adicionais de discriminação (como na Áustria, Bélgica, Países Baixos, Chipre, Estónia, Lituânia ou Irlanda). Muitos organismos já existiam mesmo antes da transposição das directivas e mostraram ser fundamentais para informar, sensibilizar e apoiar as vítimas de discriminação em seus respectivos países. Espera-se que os novos organismos disponham de meios e recursos adequados para fazer o mesmo.

DIÁLOGO COM A SOCIEDADE CIVIL

As directivas obrigam os Estados-Membros a promoverem o diálogo com ONGs que tenham um interesse legítimo em contribuir para a luta contra a discriminação. As ONGs têm um papel essencial na aplicação concreta dos direitos antidiscriminação, através de actividades para a sua promoção e sensibilização. O diálogo entre os parceiros sociais também é importante para promover o princípio da igualdade de tratamento. Mas o grau de empenhamento dos sindicatos e das organizações de empregadores na luta contra a discriminação varia consideravelmente através da UE. Um plano de acção adoptado pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES) está a incentivar os seus membros a procederem ao intercâmbio de ideias e de experiências sobre a aplicação das directivas e a desenvolverem actividades de sensibilização.

A colaboração entre as autoridades nacionais, organismos para a igualdade, sindicatos, organizações de empregadores, ONGs e representantes de vítimas potenciais de discriminação é essencial para uma aplicação eficaz da legislação no domínio da igualdade. Cada uma destas entidades possui conhecimentos específicos e desempenha um papel essencial na informação, sensibilização e promoção da igualdade.

Maria Miguel Sierra é advogada, possuindo experiência em organizações não governamentais de combate ao racismo e à xenofobia. Trabalha actualmente como consultora de projectos no domínio da não discriminação (ver p. 9.).

DISCRIMINAÇÃO? TELEFONE JÁ!

Astrid Kortenbach é conselheira política no Ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego, trabalhando no serviço responsável pela elaboração da legislação e das políticas sobre igualdade de tratamento e não discriminação.

Os Países Baixos já possuem uma infra-estrutura clara destinada a combater a discriminação. Existem gabinetes locais e regionais em todo o país para aconselhar e tratar queixas baseadas em todos os tipos de discriminação. Depois existem cinco centros nacionais especializados num ou dois motivos de discriminação. E por último existe a Comissão para a Igualdade de Tratamento, o organismo nacional para a igualdade que trata

as queixas formais, dá pareceres sobre todos os outros motivos de discriminação e presta informações ao público em geral.

É PRECISO SENSIBILIZAR O PÚBLICO

Contudo, nem toda a gente nos Países Baixos está con-sciente da existência desta rede de organizações ou sabe como contactálas. O Governo neerlandês. juntamente com diversas ONGs, decidiu lançar uma campanha de informação para atingir as vítimas potenciais ou testemunhas de discriminação. A campanha contou com o apoio do programa de acção comunitário de luta contra a discriminacão.

Ao centro da campanha estão a linha telefónica gratuita a nível nacional (0900-BelGelijk ou 0900-2 354 354) e o sítio Web (www.belgelijk.nl). Estes dois instrumentos foram lançados em Junho de 2004, com o slogan "Discriminatie? Bel gelijk!" (Discriminação? Telefone já!). O número foi publicado em todas as listas telefónicas e nas listas dos municípios e em Outubro de 2004

foi lançada uma campanha de cartazes. As estações de rádio, especialmente uma que é dirigida por jovem de várias origens étnicas, fizeram muita publicidade da campanha. Mas noutros canais de comunicação foi mais difícil penetrar.

As chamadas através da linha gratuita são transferidas automaticamente para os gabinetes locais e regionais.

Embora o número total de chamadas recebidas não tenha aumentado de forma espectacular, a utilização desta linha e o acesso ao sítio Web têm aumentado constantemente desde o seu lançamento. Entre Junho e Dezembro de 2004, os gabinetes receberam quase 600 chamadas através da linha gratuita e o sítio Web registou mais de 13 000 visitas.

Discriminatie? 0900-BelGelijk 0900-2354354 www.BelGelijk.nl

Em Outubro de 2004 foi lançada uma campanha nacional de cartazes

É FUNDAMENTAL UMA MAIOR COOPERAÇÃO

A continuação do sucesso da linha telefónica gratuita dependerá tanto do aumento da publicidade quanto da capacidade da infra-estrutura para tratar os pedidos e

as queixas que derem entrada. Esta campanha deu um impulso positivo para reforçar a cooperação entre as organizações envolvidas na prevenção e no combate à discriminação.

A campanha é coordenada e realizada pela agência contra a discriminação RADAR (Roterdão), da delegação da Federação Nacional dos Gabinetes contra a Discriminação.

Para mais informações:

Para chegar aos gabinetes locais/regionais contra a discriminação, consulte o sítio da Federação Nacional dos Gabinetes contra a Discriminação (Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten), nos seguintes endereços: www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

A campanha é coordenada pela agência contra a discriminação RADAR: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

OUTROS PARCEIROS DA CAMPANHA:
- Centros nacionais especializados:

LBL (Idade): www.leeftijd.nl
LBR (Raça/origem étnica/religião): www.lbr.nl
E-Quality (Género e origem étnica): www.e-quality.nl
CG-Raad (Deficiência): www.cg-raad.nl
KLHE (Orientação sexual):
www.homo-emancipatiebeleid.nl
Comissão para a Igualdade de Tratamento:
www.cgb.nl

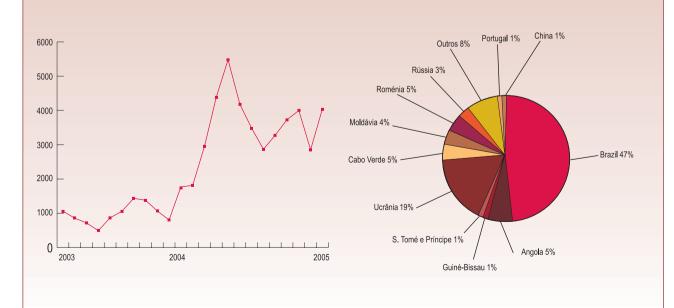
'LINHA SOS IMIGRANTE' - LINHA VERDE PARA OS IMIGRANTES EM PORTUGAL

Desde Março de 2003 que funciona em Portugal uma linha verde destinada aos imigrantes e minorias étnicas. Dá informações e apoio em assuntos como a legalização ou a reunificação familiar, mas permite igualmente que as pessoas apresentem queixas de discriminação ou de assédio. Algumas destas queixas podem depois dar origem a processos judiciais que são tratados por juristas que trabalham neste serviço.

A Linha SOS Imigrante foi financiada pelo orçamento do Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (ACIME), que é um serviço governamental, através de protocolos celebrados com associações de imigrantes.

Número de chamadas telefónicas por mês

Número de chamadas por país de origem





DAR A PALAVRA AOS IDOSOS

A directiva sobre a igualdade em matéria de emprego acrescenta novos direitos para proteger as pessoas discriminadas com base na idade. Mas como é que as pessoas afectadas são informadas dos seus direitos? E que podem fazer quando são tratadas de modo injusto? 'A prática em matéria de igualdade de direitos' conversou com Hanne Schweitzer, presidente do 'Gabinete contra a discriminação com base na idade', em Colónia, Alemanha. É a única organização a nível nacional na Alemanha que faz campanha contra a discriminação com base na idade.

Qual a sua abordagem para tratar a discriminação com base na idade?

Em 1999 ouvíamos os políticos na Alemanha dizerem que não existia discriminação baseada na idade. Quisemos reunir provas para mostrar que tal não era verdade e ao mesmo tempo incentivar as pessoas a pensarem de forma mais aberta sobre discriminação com base na idade. Decidimos organizar o dia nacional das queixas - que realizou-se em 21 de Novembro de 2001.

Fizemos publicidade ao dia através de organizações de base locais e criámos uma linha gratuita especial para as pessoas telefonarem a apresentar as suas queixas. Só nesse dia registámos 4029 chamadas muito mais do que a nossa equipa de 260 voluntários e as 20 linhas telefónicas podiam tratar. Mas conseguimos registar quase 1 600 queixas, o que demonstrou plenamente que a discriminação com base na idade ocorre em muitas situações da nossa vida diária.

Cerca de 30% das queixas tinham a ver com situações no local de trabalho. Por exemplo, descobrimos que mesmo em relação a empregos oferecidos pelo Governo Federal se coloca por vezes um limite de idade 'até aos 40' anos. Os homens queixaram-se muito mais da discriminação no local de trabalho do que as mulheres (43% e 26% de chamadas de homens e de mulheres, respectivamente).

O segundo maior número de queixas (19%) referiase à imagem - como as pessoas idosas são retratadas pelos meios de comunicação. Mas também identificámos outras situações em que as pessoas idosas se deparam sistematicamente com discriminações, como no acesso aos seguros de saúde, serviços financeiros, zonas públicas, serviços de prestação de cuidados, ensino de promoção social e trabalho voluntário.

É evidente que o dia nacional das queixas exigiu muitos recursos - mas ajudou a sensibilizar o público para esta questão. Em 2002 criámos um sítio Web que as pessoas podem consultar e utilizar para enviar as suas queixas por via electrónica. Entre Janeiro e Dezembro de 2004 registámos cerca de 46 000 visitantes do sítio. Somos cada vez mais conhecidos como o ponto de referência da discriminação com base na idade.

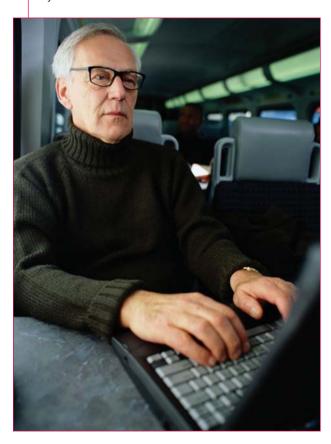
E que apoio ou conselhos dão aos queixosos?

Até agora não existe legislação alemã que proíba a discriminação com base na idade, por isso não podemos promover acções judiciais. Apesar disso informamos as pessoas sobre legislação em vigor na UE e aconselhamo-las sobre o que devem incluir numa queixa formal.

Que mudanças prevê para o futuro?

Em Janeiro de 2005 o Governo Federal organizou a primeira audição sobre a nova lei que proíbe as discriminações com base numa série de motivos, incluindo a idade. Participámos no aconselhamento do teor do primeiro projecto. Esperamos que a nova lei vá mais além do que as directivas da UE e proíba a discriminação no acesso a bens e serviços, assim como no emprego. Mas ainda estamos no começo. Esperamos que a lei seja rapidamente aprovada pelo governo e seja adoptada antes do Verão de 2005.

Mais homens do que mulheres queixaram-se da discriminação no local de trabalho



ARA MAIS INFORMAÇÕES SOBRE O DIA NACIONAL DAS QUEIXAS, VER:

www.altersdiskriminierung.de

COMBATER A DISCRIMINAÇÃO NO DIA-A-DIA

Maria Miguel Sierra dirigiu durante alguns anos o conselho do Movimento contra o Racismo, Anti-semitismo e Xenofobia (MRAX) e tornou-se mais tarde Directora adjunta da Rede Europeia contra o Racismo (ENAR). Trabalha actualmente como consultora, estando envolvida numa série de projectos diversificados nos novos Estados-Membros da UE.

Uma das inovações introduzidas pelas directivas é o direito de as associações e organizações apoiarem ou representarem as vítimas de discriminação num processo judicial. Devido às suas estreitas ligações com os 'grupos vulneráveis', as organizações da sociedade civil estão bem colocadas para ajudar a aplicar a legislação contra a discriminação.

A experiência do Movimento contra o Racismo, Anti-Semitismo e Xenofobia (MRAX) - uma organização belga sem fins lucrativos - constitui um bom exemplo. O MRAX tem em funcionamento desde 1974 um gabinete para apresentação de queixas, que presta serviços às pessoas que foram vítimas ou testemunharam actos de racismo ou de discriminação.

ESCOLHER A ACÇÃO ADEQUADA

No gabinete para apresentação de queixas há uma equipa, constituída por dois consultores jurídicos, que dá informações e orientações gratuitas sobre as seguintes opções que se deparam ao queixoso.

- Intimar o alegado autor da discriminação ou o seu superior. A parte acusada é convidada a dar a sua própria versão dos factos e é avisada das eventuais consequências jurídicas da discriminação. Quando adequado, a sua hierarquia é convidada a investigar os factos e a tomar medidas apropriadas. A dissuasão e a prevenção são os objectivos principais deste tipo de acção.
- Mediação. Em situações em que é difícil apresentar provas da discriminação (por exemplo, em questões de alojamento) ou quando o queixoso se encontra numa posição delicada (por exemplo, em casos de emprego), pode ser proposta a mediação. Envolve o início de um diálogo com a parte acusada com o objectivo de se chegar a um acordo ou a um pedido de desculpas.
- Apresentação de uma queixa. Em casos de actos racistas cometidos por um agente público e mais especificamente pela polícia, a maior parte das vítimas apresenta queixa. Quando os casos são graves ou têm carácter exemplar, o MRAX pode intervir no processo judicial. A Lei de 1981 (relativa à punição de certos actos motivados por racismo ou xenofobia) permite, ao MRAX, esta intervenção.

AUMENTAR A SENSIBILIZAÇÃO DO PÚBLICO

As queixas recebidas pelo Gabinete ajudaram o MRAX a preparar campanhas de sensibilização para pôr fim à discriminação na sua origem, mas também para incentivar as vítimas a denunciarem os actos discriminatórios. Desde 2002 que o MRAX promove uma campanha centrada na discriminação no diaadia. Começou por tratar as discriminações no acesso às discotecas e aos bares; actualmente centra-se no alojamento; a parte final da campanha vai centrar-se na discriminação em matéria de emprego. A campanha é desenvolvida em parceria com o Centro



Campanha de informação visa a discriminação no acesso ao alojamento

para a Igualdade de Oportunidades e Oposição ao Racismo (o organismo nacional belga para a igualdade) e uma série de associações e instituições.

TAMBÉM SÃO NECESSÁRIAS MEDIDAS POLÍTICAS

O MRAX oferece igualmente o seu saber-fazer em questões relacionadas com a imigração e o asilo, um centro de documentação, sessões de formação destinadas a diferentes audiências e um boletim mensal intitulado "MRAX-Info". Com base na sua vasta experiência, o MRAX pode contribuir para a concepção de legislação e de políticas e convidar as autoridades administrativas, judiciais e políticas a agirem contra a discriminação racial.

PARA MAIS INFORMAÇÕES:

Movimento contra o Racismo:
 Anti-Semitismo e Xenofobia: www.mrax.be
 Organismo nacional belga para a igualdade:
 www.antiracisme.be

SECÇÃO 2

REFORÇAR A CAPACIDADE DOS AGENTES QUE DÃO APOIO

INTRODUÇÃO

A CAMINHO DE UM OBJECTIVO COMUM PARA OS AGENTES

As duas directivas contra a discriminação exigem que os Estados-Membros assegurem a todas as pessoas objecto de discriminação a possibilidade de introduzirem processos judiciais e/ou administrativos, atribuindo assim um novo papel aos advogados, ONGs, associações, organismos independentes e sindicatos.

Ao mesmo tempo que organizações existentes viram as suas funções reforçadas (no Reino Unido, por exemplo), as directivas permitiram a criação de novas instituições habilitadas a informar as vítimas, dar conselhos, representá-las nos tribunais, obter as provas necessárias e assisti-las nas negociações com o empregador. Os diversos tipos de agentes e de organizações - ONGs, sindicatos e advogados - têm estatutos diferentes e muitas vezes ocupam-se de motivos específicos de discriminação. Isto significa que cada um tem um papel específico a desempenhar na prática.

No entanto, estes agentes prosseguem igualmente um objectivo comum: tornar aplicável a legislação contra a discriminação. Para isso precisam de colaborar e de trabalhar em conjunto. Quem melhor para assistir um advogado na obtenção das provas necessárias para intentar uma acção judicial do que uma ONG ou um sindicato? E sem os conhecimentos jurídicos do advogado, as ONGs e os sindicatos ficam limitados no aconselhamento jurídico que podem dar à vítima, se não tiverem desenvolvido os recursos necessários.

A FORMAÇÃO COMO INSTRUMENTO FULCRAL PARA ATINGIR O OBJECTIVO

Estes agentes têm de estar conscientes da complementaridade dos seus papéis e das suas potencialidades para defender as vítimas do modo mais eficaz possível. O aumento da sensibilização é um *leitmotiv* do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação e é realizado por várias instituições de formação nacionais e transnacionais, entre outros.

A formação é um instrumento fundamental para combater a discriminação e apoiar as suas vítimas. Através da formação sobre as directivas da UE em matéria de discriminação e sobre a legislação transposta, os agentes são informados não só do significado e das implicações dos conceitos utilizados nos instrumentos jurídicos, mas aprendem também a utilizálos e a adaptá-los às diferentes situações.

Esta formação fornece aos agentes uma metodologia jurídica específica para se familiarizarem com os métodos próprios da dialéctica jurídica na aplicação e interpretação das directivas. Optando por uma abordagem regional, como o Conselho Superior da Magistratura italiano, ou transnacional, como a Academia de Direito Europeu, em Trier, também se permite aos agentes partilharem experiências profissionais e trocarem pontos de vista.

Florence Hartmann-Vareilles é Directora de Curso na Academia de Direito Europeu (ERA), em Trier, sendo responsável por uma série de seminários sobre o direito contra a discriminação da UE, apoiados pelo programa de acção comunitário de luta contra a discriminação. Anteriormente exerceu advocacia em Grenoble e Paris.

APRESENTAÇÃO DE QUEIXAS NO QUADRO DA LEGISLAÇÃO DO RU SOBRE DEFICIÊNCIA

Caroline Gooding é Directora na Comissão para os Direitos dos Deficientes do RU, sendo responsável pelo aconselhamento sobre questões de deficiência a longo prazo, a nível bilateral, bem como pelo impacto global da 'Lei contra a discriminação com base na deficiência' (LDD). Foi anteriormente chefe do projecto relativo à representação e aconselhamento desta lei e foi membro do grupo de trabalho governamental sobre a deficiência.

Desde a aprovação em 1995 da LDD, no Reino Unido, duas organizações nacionais de deficientes criaram unidades ou projectos específicos para aconselhar e representar questões de discriminação com base na deficiência.

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ACONSELHA-MENTO JURÍDICO

No Instituto Nacional dos Cegos (Royal National Institute of the Blind - RNIB) criou-se o posto de jurista, atualmente exercido por dois de seus próprios membros Este serviço, , aconselha e representa cegos e pessoas com visão parcial em casos de discriminação e dá orientações a quem os represente, como por exemplo, advogados, sindicatos ou centros jurídicos. Tal serviço elabora igualmente fichas sobre a LDD e faz palestras por todo o país sobre as disposições desta lei.

O RNIB representou centenas de cegos e de pessoas com visão parcial em casos de discriminação no emprego e no acesso a bens e serviços. Trata uma média de 50 a 75 chamadas telefónicas por semana, além das questões que lhe são colocadas por e-mail e por correio. Muitos casos foram resolvidos, tendo alguns constituído precedentes nos tribunais. Por exemplo:

 Foi negado ao Sr. H acesso ao seu restaurante local por estar acompanhado de um cão-guia.
 O Sr. H foi representado pelo RNIB numa acção intentada ao abrigo da LDD. Obteve 1 000 libras (1 450 euros) de indemnização e a primeira ordem do tribunal visou o restaurante, obrigando-o a permitir que o Sr. H lá comesse.

 Foi recusado um emprego ao Sr. A por não ter carta de condução, mesmo podendo ele deslocarse para o trabalho por outros meios. O caso foi resolvido com o pagamento de uma indemnização de 12 000 libras (17 400 euros) e a oferta de outro posto de trabalho.



O Instituto Nacional de Surdos (Royal National Institute for Deaf People - RNID) é o maior organismo de beneficência e representa nove milhões de surdos e pessoas com deficiências auditivas no Reino Unido. Criou um serviço de aconselhamento jurídico e promoção - Serviço de Processos - para se centrar nas questões que afectam os surdos e pessoas com deficiências auditivas no que se refere à legislação sobre deficiência e segurança social.



Várias organizações do RU prestam consultoria jurídica sobre discriminação com base na deficiência

Desde 2001, o Serviço de Processos tratou directamente mais de 2 000 pedidos de informação e fez várias centenas de contactos com organizações e agências governamentais. A partir de meados de 2002 passou a poder elaborar processos ao abrigo da LDD e já representou mais de 30 casos relativos a discriminação no emprego, no ensino e no acesso a bens e serviços. A maior parte dos processos foram resolvidos com êxito, quer na audiência final, quer por acordo extrajudicial.

por todo o país quando a LDD foi introduzida.

Vários sindicatos também desenvolvem acções de divulgação de informações sobre a lei e accionam processos em representação dos seus membros. É importante que existam boas ligações entre as organizações de deficientes e os sindicatos, para representarem de forma eficaz os direitos das pessoas com deficiência

HÁ OUTRAS REDES TAMBÉM ACTIVAS

Embora estas duas organizações tenham sido as mais activas na promoção e prestação de informações sobre a LDD, há outras que prestam serviços idênticos. A MIND, a maior organização nacional que se ocupa de pessoas com doenças mentais, oferece uma linha de aconselhamento jurídico e tem uma rede de profissionais forenses a que podem recorrer. Este serviço de aconselhamento abrange uma série de questões - apenas uma pequena parte das chamadas se refere à LDD.

A DIAL-UK, uma rede de 160 serviços locais de informação e de linhas de aconselhamento de deficientes, organizou uma série de seminários de formação

Para mais informações:

Comissão dos Direitos dos Deficientes (Disability Rights Commission): www.drc-gb.org

Relativamente à legislação em matéria de deficiência, ver o Departamento de Políticas sobre Deficiência do Governo do RU: www.disability.gov.uk

RNIB: www.rnib.org.uk RNID: www.rnid.org.uk MIND: www.mind.org.uk DIAL-UK: www.dialuk.info

ACTIVISTAS E ADVOGADOS:

PROGRAMA DE FORMAÇÃO EM DIREITOS DOS DEFICIENTES

A Confederação Nacional das Pessoas com Deficiência, da Grécia, está a coordenar um projecto que envolve parceiros de nove Estados-Membros da UE, mais a Bulgária e a Roménia. O objectivo é habilitar activistas e advogados, eles próprios deficientes ou representantes de pessoas com deficiência, a utilizarem os novos instrumentos jurídicos aprovados recentemente. Serão organizados 3 seminários a nível da UE e 11 seminários de formação a nível nacional centrados na legislação em matéria de direitos decorrente de disposições da UE e internacionais e das legislações dos Estados-Membros. Também estão previstos, como resultado do projecto, um manual de formação e a criação de um sítio Internet.

PARA MAIS INFORMAÇÕES CONSULTE:

Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência (FED): www.edf-feph.org Confederação Nacional das Pessoas com Deficiência da Grécia: www.esaea.gr

CAPACITAR AS ONGS PARA DAREM APOIO ÀS VÍTIMAS

Anette Sjödin é coordenadora de projectos na RFSL (Federação Sueca para os Direitos de Lésbicas, Homossexuais, Bissexuais e Transexuais), onde se ocupa principalmente de projectos da UE relacionados com questões do local de trabalho.

Muitas pessoas afectadas pela discriminação no emprego nunca apresentam queixa. Porquê? O que se passa para estas pessoas não tomarem medidas para garantir os seus direitos?

Em primeiro lugar, é preciso saber o que é a discriminação e que existe uma lei que a proíbe. Em vez de se lamentar de não ser suficientemente capaz, tem de compreender que o facto de ser perseguido, assediado ou impedido de obter um emprego, mesmo sendo o candidato mais qualificado, corresponde simplesmente a uma discriminação.

Em segundo lugar, tem de "ver" os benefícios de reagir, de protestar contra o tratamento discriminatório. Porque é que tem de agir e não pode ficar quieto e aguentar? Tem de estar suficientemente motivado para accionar medidas.

Por último, tem de saber a quem recorrer. Em quem é que pode confiar? Quem é que estará do seu lado e sabe o que fazer a seguir? Vai precisar de apoio tanto para o processo judicial como para fazer face à pressão nervosa.

Serão necessários grandes esforços para se conseguir ultrapassar estes obstáculos e aplicar a legislação no dia-a-dia. No que se refere ao apoio às pessoas, as ONGs têm um papel muito importante. Como representantes dos grupos mais expostos, têm uma visão da vida quotidiana das pessoas que representam e um conhecimento das formas de discriminação. As ONGs podem fazer face de forma credível aos obstáculos acima mencionados quando interpelam as pessoas e as organizações.

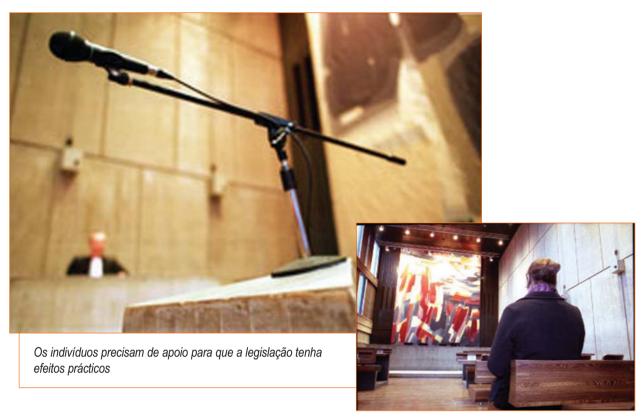
FORMAÇÃO ORIENTADA EM QUATRO PAÍSES

No projecto "Acesso à justiça" estão a trabalhar em conjunto organizações de quatro países com o objectivo de reduzir a distância entre as palavras e as acções, para que a legislação seja aplicada quando ocorre qualquer discriminação. O projecto centra-se na discriminação com base na idade, deficiência e orientação sexual. As actividades nacionais são dirigidas por quatro ONGs: Ajuda aos Idosos, da Grã-Bretanha, Confederação espanhola das Organizações de Pessoas Idosas (CEOMA).

ACCEPT, que trabalha com base na orientação sexual na Roménia, e Federação Sueca para os Direitos de Lésbicas, Homossexuais, Bissexuais e Tran-sexuais (RFSL). A Confederação dos Sindicatos sueca (LO) e um provedor (ombudsman), contra a discriminação com base na orientação sexual (HomO) também estão envolvidos no projecto, que é dirigido pela RFSL. O projecto é apoiado a título de acção transnacional no quadro do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação.



A nível nacional, o projecto está organizado de forma diferente nos quatro países. Isto é necessário porque as condições e as estruturas diferem: a lei varia de país para país; o conhecimento da lei não está difundido de forma igual entre as pessoas, ONGs, sindicatos e representantes legais; as estruturas para o tratamento das queixas são diferentes; e os agentes principais não são necessariamente os mesmos em cada país. Mas embora os pormenores variem, o objectivo global é o mesmo: habilitar os



agentes para darem apoio às pessoas através do reforço das suas capacidades. Para isso são organizados seminários/conferências e elaborados materiais de informação/formação. São abordados os obstáculos, acima mencionados, centrando-se nos papéis dos principais agentes e nas suas oportunidades e na responsabilidade de fazer a diferença para as pessoas.

PREPARAR O CAMINHO PARA ACÇÕES FUTURAS

O resultado final do projecto será constituído por um pacote comum de formação, desenvolvido durante o período do projecto e concluído em 2006. Este pacote será traduzido em várias línguas. Em 2006 será organizado um seminário transnacional, com o objectivo global de estabelecer uma agenda para o trabalho permanente contra a discriminação na Europa. Porque uma coisa é certa: o trabalho contra a discriminação terá de continuar por um longo período - e as pessoas precisarão do apoio das ONGs para que a legislação funcione na prática.

PARA MAIS INFORMAÇÕES CONSULTE:

www.rfsl.se/access



REFORÇAR A CAPACIDADE DAS **ONG**S NA EUROPA ALARGADA

Margarita Ilieva é advogada no domínio antidiscriminação, exercendo a sua actividade em Sófia. Esteve envolvida na redacção da legislação búlgara contra a discriminação, que transpõe as directivas da UE, e fez uma série de análises da situação jurídica interna, incluindo uma para a Comissão Europeia. Actualmente é coordenadora nacional na Bulgária de um projecto de mapeamento e capacitação das ONGs nos dez novos Estados-Membros e nos três países candidatos - apoiado pelo programa de acção

comunitário de luta contra a discriminação. Falou à 'Prática em matéria de igualdade de direitos' sobre este projecto, bem como sobre as necessidades do sector das ONGs na Bulgária e mais em geral na Europa Central e Oriental.

Como é que as ONGs podem ajudar as vítimas de discriminação no acesso à justiça?

As ONGs funcionam como promotores da consciencialização, permitindo às vítimas reconhecer a discriminação como uma violação de direitos e informando-as de possíveis meios de recurso. Também recebem e processam queixas, dando conselhos sobre como tratar uma situação, do ponto de vista jurídico e prático. Quando é necessário recorrer aos tribunais, as ONGs ajudam as vítimas a organizarem os processos judiciais, documentando os factos pertinentes e assegurando a obtenção das provas necessárias para intentar a acção. Algumas ONGs dispõem de meios jurídicos especializados, o que lhes permite representar as vítimas nos tribunais e perante outras autoridades. Algumas iniciam acções de carácter estratégico, procurando de forma activa ou organizando processos judiciais através de exercícios para provocar jurisprudência sobre questões que tenham implicações no sistema geral. Depois publicam os resultados do processo e trabalham no sentido de conseguirem uma mudança das atitudes do público em geral.

Como é que este papel mudou na Bulgária com a nova legislação antidiscriminação?

A nova legislação que transpõe o acervo da UE alargou consideravelmente as possibilidades de as ONGs intervirem em processos relativos a discriminação. Concedeu-lhes poderes para representarem as vítimas e para intentarem acções judiciais por sua própria conta, quando forem violados os direitos de muitas pessoas. Além disso, as ONGs podem intervir em acções intentadas pelas vítimas ou por outras ONGs na qualidade de parte interessada, aumentando assim o apoio político aos processos de interesse público. Alguns grupos nacionais e internacionais de defesa dos direitos mostraram grande entusiasmo no ensaio destas novas possibilidades de intervenção, intentando acções judiciais de interesse público em seu próprio nome, como queixosos de situações de discriminação. As acções judiciais intentadas pela secção búlgara do Comité de Helsínquia e pela Fundação de Ciganos Baht, a que se juntou o Centro Europeu para os Direitos dos Ciganos na qualidade de amicus curiae, já demonstraram ter êxito.

Quantas organizações estão activas nesta área e em que domínios? Quantas estarão envolvidas neste projecto?

Na Bulgária, cerca de dez ONGs desenvolvem trabalho contra a discriminação, que consiste em acompanhar, introduzir a acção e defender a causa. A maior parte são grupos de direitos humanos virados sobretudo para a raça/origem étnica. Algumas são grupos comunitários, centrados em motivos como a origem étnica dos ciganos, a orientação sexual e a deficiência. Os grupos que tratam a discriminação com base na religião e na idade são muito menos activos. Outras dez organizações pugnam exclusivamente pela eliminação da segregação no ensino para os filhos de ciganos. Serão envolvidos no projecto activistas de todas estas ONGs.

Qual a diferença do grau de capacidade das ONGs nos 13 países do projecto?

As ONGs têm posições mais fortes na Bulgária, Hungria e Polónia, onde se podem valer de associações mais vastas de activistas experientes, incluindo advogados de interesse público. Nestes três países as ONGs tiveram maior êxito nas actividades de lobby, promoção de causas e processos estratégicos, tanto a nível interno como internacional.

Quais são as necessidades específicas das ONGs nos 13 países?

A esmagadora maioria de grupos comunitários e de base precisam de formação no domínio das normas jurídicas e das vias de recurso sobre discriminação. As ONGs mais desenvolvidas e centralizadas têm necessidade de formação de formadores para ajudar a transferir o saber-fazer para os grupos comunitários e de base. Isto pode ajudar a reforçar o papel dos pequenos grupos na cadeia de acesso à justiça - como ligação entre vítimas e processos, por um lado, e entre advogados e visibilidade nacional, por outro. Tanto os pequenos grupos como as organizações nacionais mais desenvolvidas precisam de apoio institucional e de financiamento para aumentar os seus esforços de introdução de processos judiciais e de defesa dos direitos - e para aumentar a

sua aptidão em matéria de luta contra a discriminação.

As ONGs conseguirão tirar vantagens das disposições da nova legislação?

Uma boa parte das ONGs mais antigas e mais sólidas, com antecedentes de trabalho eficaz no domínio dos direitos humanos, estão suficientemente bem apetrechadas para utilizarem as novas vias de recurso. Outras, contudo, bem como a grande maioria dos grupos locais e comunitários, precisam de receber formação ou de aprofundarem a sua formação. Para facilitar este objectivo, faria todo o sentido fazer um investimento para alargar a capacidade de formação das organizações mais experientes, a fim de lhes permitir transferir o seu saber-fazer para grupos a nível local e comunitário.

Como é que este projecto vai ajudar a desenvolver as suas capacidades?

Ao patrocinar a formação de formadores, seguida da formação de activistas, este projecto irá ajudar a disseminar competências práticas num segmento significativo da comunidade das ONGs. Isto pode contribuir para desenvolver mais o sector do interesse público e para concretizar a aplicação do direito à igualdade. O número final de activistas a formar - 50 pessoas na Bulgária - é importante, uma vez que só cerca de dez ONGs estão actualmente activas neste domínio (excluindo as que se centram nos ciganos em formação). Tal significa que a formação prevista permitirá afectar toda a comunidade de activistas contra as discriminações, duplicando eventualmente a sua capacidade.

PARA OBTER MAIS INFORMAÇÕES PODE CONTACTAR OS DOIS PARCEIROS DO PROJECTO:

Human European Consultancy: www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com

AGENTES SINDICAIS ACEITAM O DESAFIO COLOCADO PELA LEI

Jean-Luc Rageul é secretário-geral da CFDT da secção da região de Paris. A CFDT é uma confederação nacional de sindicatos, que representa trabalhadores de áreas e actividades diversas, dos sectores público e privado e a diferentes níveis geográficos: nacional, regional, distrital e local.

A secção da Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT) da região de Paris revela desde há muito um empenhamento no domínio da igualdade e da luta contra a discriminação. Desde os anos 70 que pugnamos pela igualdade de direitos para todos os trabalhadores, sejam franceses ou de origem estrangeira. Nos anos 80 centrámo-nos na promoção da legalização dos trabalhadores estrangeiros que não possuíam documentos e nos anos 90 implementámos um programa de acção e de sensibilização intitulado "Pela igualdade, contra a discriminação".

No entanto, apesar destas actividades de sensibilização, a discriminação racial continua presente em muitas práticas de gestão e os agentes sindicais estão mal apetrechados para resolver tais situações. Para habilitar estes agentes a recorrerem à legislação contra a discriminação nas suas práticas sindicais, fizemos da formação em matéria de acções judiciais uma das nossas principais prioridades.

Um formato estruturado de formação

Em 2004 lançámos um ciclo de seminários de formação em colaboração com a empresa de consultoria Astrolabe Conseil e o GELD (Grupo de Estudos e de Luta contras as Discriminações). Estes seminários destinaram-se aos principais agentes sindicais: juízes sociais eleitos, juristas dos sindicatos e representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Os seminários deram origem a um módulo de formação comprovado que abrange os seguintes elementos fundamentais:

- Origens do conceito de discriminação;
- Princípios básicos do direito internacional em matéria de direitos humanos;

- Direito europeu e comunitário relativo à discriminação;
- Análise aprofundada das Directivas 2000/43 e 2000/78 da UE;
- Distinção entre o conceito de discriminação e o de igualdade, tal como consagrado no tradicional direito constitucional e administrativo francês;
- Impacto do regime jurídico europeu, tal como transposto para o direito francês, no regime jurídico da igualdade e na prática dos agentes judiciais;
- Produção de provas de discriminação.

Mudar os hábitos dos agentes jurídicos

Tornou-se evidente que os agentes sindicais têm de alterar radicalmente a sua abordagem para analisar as situações de discriminação e passar a organizar os processos judiciais com base na nova legislação. O sistema judicial francês, em especial, tem muito pouca experiência das novas regras em matéria de prova e da inversão do ónus da prova. Um dos resultados fundamentais da formação foi portanto um instrumento de metodologia prático para ajudar os advogados, os juízes sociais dos tribunais de trabalho e os agentes institucionais a reunirem provas. Indica quais perguntas fazer à vítima, as possibilidades estratégicas a ponderar e os documentos a reunir em cada fase do processo - desde o primeiro encontro com o trabalhador até à decisão do tribunal do trabalho.

Os seminários também confirmaram como é importante trabalhar em estreita colaboração com agentes não pertencentes ao movimento sindical, como magistrados, inspectores do trabalho e serviços de emprego públicos. Em 2005, a secção de Paris da CFDT vai propor que todos os seus juízes sociais dos tribunais de trabalho e representantes sindicais participem neste ciclo de formação. Desta forma, esperamos familiarizá-los com as novas regras em matéria de prova e incentivá-los a assumirem uma abordagem construtiva para combater as discriminações.

PARA MAIS INFORMAÇÕES:

GELD: <u>www.le114.fr/</u> CFDT: <u>www.cfdt.fr</u>

IGUALDADE DE TRATAMENTO NO LOCAL DE TRABALHO E NO ACESSO AO ALOJAMENTO



O projecto transnacional 'Casadis', financiado pelo programa de acção comunitário de luta contra a discriminação, reúne sindicatos e organizações de formação de quatro países - França, Bélgica, Itália e Roménia. O seu objectivo é dar formação e apoio a agentes sindicais na elaboração de processos contra a discriminação no local de trabalho ou no acesso ao alojamento. Os destinatários específicos variam de acordo com as necessidades de cada país, mas incluem delegados sindicais e outros representantes trabalhistas, especialistas de direito do trabalho

nos sindicatos e juízes sociais que representam os trabalhadores ou os sindicatos nos tribunais de trabalho.

A formação destina-se a aumentar a sensibilização dos participantes para a discriminação, com base em diferentes motivos: idade, deficiência, saúde, raça ou religião. Irá explorar as possibilidades de protecção jurídica existentes a nível nacional e europeu e fornecerá um conjunto de instrumentos realistas que os participantes poderão aplicar no seu trabalho diário para promover a igualdade de oportunidades e a diversidade.

O projecto Casadis também tem como objectivo facilitar o intercâmbio de experiências entre os diferentes países parceiros, promover boas práticas e assegurar uma vasta disseminação dos resultados.

O projecto é coordenado pela Émergences e envolve os seguintes parceiros:

Confédération Général du Travail (CGT) - França;

Form'action André Renard - Bélgica - organismo de formação da Fédération General du Travail de Belgique (FGTB);

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) - Itália;

Confederatia nationala a sindicatelor libere din romania Fratia (CNSLR) - Roménia.

PARA MAIS INFORMAÇÕES CONSULTE:

www.casadis.org

ADVOGADOS ITALIANOS RECEBEM FORMAÇÃO SOBRE AS NOVAS COMPETÊNCIAS EM MATÉRIA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

Paola Accardo é juíza e especialista em direito comunitário no Conselho Superior da Magistratura (CSM), em Itália. O CSM é um órgão oficial que garante a autonomia e independência dos magistrados. Além disso, organiza e controla a formação profissional dos juízes e delegados do Ministério Público estagiários e oferece formação permanente a advogados em exercício.

O Governo italiano adoptou dois novos decretos legislativos em Julho de 2003, que transpõem as directivas europeias sobre a igualdade racial e a igualdade em matéria de emprego. Mas a aplicação da lei exige que os advogados estejam familiarizados com os textos e as competências legais previstas nesses diplomas.

FORMAÇÃO CENTRADA NA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Recorrendo ao financiamento das actividades de sensibilização no quadro do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação, o Conselho Superior da Magistratura (CSM) elaborou um programa de formação para advogados em Roma e noutras oito regiões.

A formação no domínio da não discriminação começou com um seminário de três dias em Abril de 2004. O programa baseou-se largamente na experiência positiva da formação organizada pela Academia de Direito Europeu (ERA). Juízes e profissionais forenses, juristas e peritos foram convidados a partilharem as suas experiências, promovendo debates profundos sobre as directivas europeias e o direito nacional.

As implicações da cláusula de 'não regressão' das directivas atraiu grande atenção no contexto da legislação italiana. Desde 1999 que a Itália tem um elevado grau de protecção jurídica contra a discriminação por motivo de deficiência e exige aos empregadores que adoptem medidas positivas para recrutarem e empregarem pessoas com deficiência. De acordo com a cláusula de não regressão, a aplicação da directiva sobre a igualdade em matéria de emprego não pode conduzir à atenuação destas disposições.

Começam agora a surgir na Itália casos de discriminação com base na orientação sexual e na idade e a aplicação prática da directiva sobre a igualdade em matéria de emprego ainda é objecto de muitas dúvidas. Por exemplo, quando é que as restrições em termos de idade impostas pelos empre-

gadores são aceitáveis por reflectirem um verdadeiro requisito profissional e quando é que devem ser proibidas? A cooperação entre sindicatos e empregadores é essencial para garantir que não há abusos no que se refere às restrições em termos de idade no local de trabalho.

Também foi debatida a possibilidade de predisposições no sistema judicial devido à existência de preconceitos subconscientes. Um orador deu o exemplo de um juiz que puniu com maior severidade um acusado porque não percebeu que a tendência desse acusado para inclinar a cabeça não era um sinal de desrespeito. Na verdade, trata-se de uma atitude de deferência na cultura do acusado. Neste contexto, o participante do Conselho de Estudos Judiciais (CEJ) chamou a atenção para a última edição do 'Manual sobre a Igualdade de Tratamento'. Este manual, elaborado pelo CEJ, destina-se a ajudar os juízes a analisarem os processos com a maior equidade e sensibilidade.

Uma abordagem regional

Ao seminário de Roma seguiram-se seminários regionais por toda a Itália, a fim de abranger um conjunto mais vasto de juízes e membros do Ministério Público. Embora mais curtos que o seminário de Roma, estes eventos permitiram a transferência de informações essenciais sobre a aplicação das duas directivas no quadro legal.

A informação também foi disseminada por outros canais, incluindo a publicação de um CD-Rom e a apresentação dos seminários no sítio Web do CSM.

PARA MAIS INFORMAÇÕES CONSULTE:

www.csm.it (Ligação para Incontri di Studio nº1346). Para obtenção de cópias do Manual sobre a Igualdade de Tratamento, elaborado pelo CEJ, ver: www.isboard.co.uk

SECÇÃO 3

RECURSO AOS TRIBUNAIS INTRODUÇÃO

Uma das formas mais importantes de sancionar os actos ou comportamentos discriminatórios é recorrendo aos tribunais. A pessoa cujos direitos são violados pode decidir intentar isoladamente uma acção ou pode ser assistida por uma ONG, um sindicato ou um organismo nacional para a igualdade independente. Nalguns casos pode solicitar que um destes agentes intente a acção em seu nome.

OS PROCESSOS JUDICIAIS DEVEM TER UM IMPACTO MAIOR NA SOCIEDADE

A decisão de intentar uma acção judicial em nome das vítimas de discriminação é importante e não só por tentar obter reparação pela violação dos direitos de uma pessoa. Os processos podem ter um importante efeito de choque no tratamento da discriminação de forma mais generalizada na sociedade. A necessidade de seleccionar estrategicamente os casos para terem o máximo impacto é definida de forma clara nos artigos da INTERIGHTS (p. 22) e da Autoridade para a Igualdade Irlandesa (p. 26). Os exemplos de casos do Centro Europeu dos Direitos dos Ciganos (p. 23) são uma ilustração útil de como os processos judiciais podem conduzir a julgamentos marcantes nos domínios da discriminação de bens e serviços e em matéria de emprego.

Uma das funções principais do organismo nacional para a igualdade (ONI), tal como definida na directiva sobre a igualdade racial, consiste em proporcionar "assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação". Para alguns ONIs, as suas competências ultrapassam o simples aconselhamento, chegando a promover processos judiciais em nome dos queixosos. Na Bélgica, por exemplo, o organismo para a igualdade prefere resolver as queixas através de mecanismos de conciliação ou de mediação, mas considera que em última instância pode ser necessário intentar uma acção judicial (ver p. 25).

ÎNTENTAR UMA ACÇÃO ISOLADAMENTE É QUASE IMPOSSÍVEL

Outros Estados-Membros não alargaram tais competências aos ONI. Na Dinamarca, por exemplo, o Comité de queixas relativas à igualdade de tratamento com base na origem étnica pode, nomeadamente, apreciar as queixas individuais sobre discriminação e pode recomendar que uma vítima receba apoio judiciário gratuito se a sua queixa tiver fundamento. No entanto, tem de ser a própria vítima a intentar a acção judicial, uma vez que o Comité não o pode fazer em seu nome. As ONGs podem dar assistência às vítimas para introduzirem os processos em tribunal, mas regra geral também não intentam acções em nome da vítima.

Ainda que a Dinamarca já tenha desde há muitos anos legislação nacional que proíbe a discriminação por motivo de raça e no local de trabalho (1971 e 1996, respectivamente), apenas alguns casos foram efectivamente submetidos a tribunal. A razão é que poucas pessoas intentam uma acção individualmente. Os custos que implica, de natureza mental e financeira, e os problemas decorrentes da produção de provas da alegada discriminação tornam tal acção quase impossível.

Por conseguinte, o apoio para a organização de processos judiciais é um elemento fundamental para melhorar a protecção contra a discriminação. É importante que os Estados-Membros reforcem o papel das ONG e dos ONI para assegurar a aplicação eficaz da legislação existente.

Bjørn Dilou Jacobsen é jurista do Comité dinamarquês de queixas relativas à igualdade com base na origem étnica no Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos. Está igualmente a realizar uma pesquisa sobre o tratamento dado pelos organismos nacionais europeus para a igualdade à legislação contra a discriminação, com base na directiva sobre a igualdade racial.

ESTRATÉGIAS DE RECURSO AOS TRIBUNAIS: O PAPEL DAS ONGS

Kevin Kitching é jurista para a Europa Central e Oriental e a antiga União Soviética na INTERIGHTS, em Londres. Ajuda advogados, vítimas e ONGs a organizarem processos para submeter aos tribunais nacionais e internacionais e apresenta as intervenções de terceiros que suscitam questões sobre a forma como são interpretados os direitos humanos. Dá formação em direito comparado no domínio dos direitos humanos e informações sobre os principais desenvolvimentos jurídicos.



Os processos judiciais colocam os princípios jurídicos em prática

As directivas contra a discriminação pretendem atingir um padrão elevado de protecção que tenha grandes potencialidades de fazer avançar os direitos das vítimas de discriminação em toda a Europa. Mas para proteger os direitos das vítimas de discriminação de forma eficaz é preciso que as suas disposições decisivas sejam integradas no tecido dos sistemas jurídicos nacionais. O recurso à justiça é fundamental para assegurar que os princípios consagrados nas directivas sejam garantidos não só no papel, mas também na prática.

OS PROCESSOS DEVEM SER SELECCIONADOS PARA OBTER O MÁXIMO IMPACTO

As ONGs, tal como a INTERIGHTS e outras, estão envolvidas desde há muitos anos em processos de ensaio no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e outras instâncias internacionais. Estes processos conseguiram muitas vezes grande impacto nos sistemas internos - facilitar mudanças através da documentação de abusos dos Estados, capacitar grupos vulneráveis, dar formação a juristas e decisores políticos e dar

orientações sobre as melhores práticas. Sem dúvida que as directivas terão um impacto profundo nos sistemas jurídicos internos. Mas as ONG e os advogados devem aproveitar esta oportunidade para seleccionarem de modo estratégico e desenvolverem casos que levarão a um grande progresso da protecção contra a discriminação.

É assumindo uma visão 'estratégica' do recurso aos tribunais no quadro das directivas que as ONGs podem dar o maior contributo para a sua implementação e execução:

- As ONG estão muitas vezes mais bem colocadas para traduzir as necessidades de comunidades vulneráveis em processos judiciais bem sucedidos. O seu trabalho com grupos desfavorecidos pode salientar as lacunas da lei, a não aplicação ou o não cumprimento de normas da UE. As ONG são capazes de assumir a liderança na selecção dos casos susceptíveis de ter o máximo impacto.
- As ONG podem contribuir para facilitar o acesso à justiça. As directivas destinam-se a proteger grupos vulneráveis contra a discriminação. Esses grupos encontram-se muitas vezes mal posicionados para procurar obter justiça através dos canais convencionais.
- As ONGs podem contribuir para a introdução de argumentos fundamentados e de progresso com base no direito internacional ou comparado, através de intervenções de terceiros, de aconsel hamento e de representação directa. Os argumentos baseados nos princípios e nas melhores práticas pertinentes dos direitos humanos obtiveram grande êxito em processos de discriminação apreciados por tribunais nacionais e internacionais. Ao intervirem em

processos baseados em razões transversais e ao salientarem razões múltiplas, as ONGs podem promover um "nivelamento por cima" de protecções que evite uma diluição das normas existentes. Os processos defendidos de modo estratégico podem procurar impulsionar o poder do Tribunal de Justiça Europeu para um efeito máximo em toda a União.

 As ONGs podem desempenhar um papel de líder na gestão da estratégia dos casos, no que se refere tanto às questões substantivas como de natureza mais processual, como é a escolha do foro. Podem ser mais flexíveis quanto à própria forma de envolvimento nos processos e trabalharem directamente com clientes e com parceiros locais. A experiência de trabalhar em cooperação com outras ONGs, advogados e órgão especializados pode ser valiosa para apoiar qualquer esforço de litigação.

OS PRIMEIROS DIAS SÃO OS MAIS DIFÍCEIS

A história da legislação da UE em matéria de discriminação com base no sexo demonstrou que os primeiros dias da aplicação das directivas da UE são os mais difíceis. As ONG estão bem colocadas para ajudar a assegurar que as compensações às vítimas de discriminação nos Estados-Membros sejam, como as directivas exigem, "eficazes, proporcionais e dissuasivas."

PARA MAIS INFORMAÇÕES CONSULTE:

www.interights.org

OS TRIBUNAIS BÚLGAROS COMBATEM A DISCRIMINAÇÃO CONTRA OS CIGANOS

Dimitrina Petrova é Directora Executiva do Centro Europeu para os Direitos dos Ciganos. Anteriormente foi presidente do Projecto de Direitos Humanos (Sófia), um grupo búlgaro que defende os direitos dos ciganos, deputada e professora de Filosofia do Direito e de outros cursos na Bulgária e noutros países.



Desde que a nova legislação da Bulgária contra a discriminação entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2004, o Centro Europeu para os Direitos dos Ciganos (CEDC) e as organizações parceiras introduziram uma série de acções cíveis com base em discriminação contra os ciganos. Cerca de um ano após a entrada em vigor da lei, tais acções conduziram a cinco decisões judiciais de referência nos tribunais búlgaros

ACESSO AOS SERVIÇOS

No primeiro processo, o Tribunal Distrital de Sófia decidiu que uma mulher cigana a que foi negada a entrada numa loja de vestuário fora objecto de uma discriminação no acesso aos serviços unicamente com base na sua raça. A loja em causa recusou atender a mulher e proibiu-lhe a entrada nas suas instalações. Além disso, o pessoal da empresa



Acções cíveis conduziram a sentenças de referência sobre os direitos dos ciganos

ameaçou-a com violência e insultos verbais em remação à sua origem cigana. O Tribunal considerou que este comportamento correspondia a uma discriminação com base na origem étnica e que por conseguinte violava a legislação búlgara.

Noutro caso, o Tribunal decidiu a favor de um homem que foi discriminado pelo fornecedor de electricidade local. Foi recusado ao queixoso, de origem cigana, o acesso à rede de electricidade porque não concordara com o facto de a companhia colocar o seu contador de electricidade num poste com nove metros de altura. A justificação da companhia para essas medidas foi que era a única forma de garantir que "os ciganos não se liguem ilegalmente à fonte de electricidade". O prestador do serviço ignorou o facto de o homem pagar regularmente as facturas, não ter quaisquer antecedentes de tentativa de se ligar ilegalmente à rede de electricidade e de não poder controlar o seu consumo de electricidade devido à posição pouco ortodoxa do contador. O Tribunal ordenou à companhia que lhe fornecesse um acesso adequado ao contador de electricidade e um controlo do mesmo e que abandonasse tais práticas no futuro.

Um caso separado, mas semelhante, conduziu a uma segunda decisão judicial contra o fornecedor de electricidade. Neste caso foram recusados contadores de electricidade regulares a seis residentes de um acampamento cigano em Sófia. Foi ordenado à companhia que tornasse a colocar os contadores e pagasse uma indemnização aos queixosos.

DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO

Um quarto caso apreciado no âmbito da nova legislação diz respeito ao emprego. O Tribunal Distrital de Sófia considerou que uma empresa utilizara políticas de contratação discriminatórias após ter recusado a um cigano uma entrevista para um emprego, unicamente com base na sua origem étnica. Uma empresa produtora e distribuidora de produtos alimentares convocara o homem para uma entrevista, mas posteriormente anulou a convocatória quando o homem lhe revelou a sua origem étnica. O Tribunal atribuiu uma indemnização ao queixoso e ordenou ao requerido que se abstivesse de tais práticas de recrutamento no futuro.

Por último, foi de novo considerado que a companhia estatal de electricidade fez uma discriminação quando negou o acesso à rede a clientes que pagavam as suas facturas, na sequência de uma interrupção de electricidade num bairro cigano dos arredores de Sófia. O fornecedor recusou-se a reparar a rede durante mais de dois meses a seguir à interrupção, alegando que muitos dos consumidores afectados tinham dívidas por liquidar. Mas a restauração do fornecimento de electricidade também foi recusada a 30 residências de ciganos sem dívidas pendentes. O Tribunal concordou com o carácter discriminatório da atitude da companhia, porque estas medidas foram impostas a residentes de um bairro cigano e em mais nenhum outro local.

PARA MAIS INFORMAÇÕES: www.errc.org

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NA BÉLGICA

Eliane Deproost é Directora Adjunta do "Centro para a Igualdade de Oportunidades e Oposição ao Racismo" (CECLR) - o organismo público autónomo encarregado de garantir a igualdade de tratamento a todos os cidadãos na Bélgic.

Novas responsabilidades

A Lei Federal de 25 de Fevereiro de 2003 é o instrumento mais importante instrumento das duas directivas na Bélgica. Confere novas responsabilidades ao "Centro para a Igualdade de Oportunidades e Oposição ao Racismo" (CECLR) - criado ao abrigo da Lei de 15 de Fevereiro de 1993 - permitindo-lhe dar conselhos, apoio e, se necessário, intentar acções judiciais em nome das vítimas de discriminação. A lei proíbe qualquer diferença de tratamento que não tenha um objectivo e justificação razoáveis.

A discriminação é proibida por lei em muitos domínios da vida pública, não apenas relacionados com o emprego e as condições de trabalho, mas também com o acesso a bens e serviços e com a participação em actividades desportivas e sociais ou culturais, entre outras.

Os meios preferidos pelo CELCR para resolver as queixas são a conciliação e a mediação. No entanto, como última instância o Centro apoiará acções judiciais. Actualmente há cinco processos que estão a ser apreciados por tribunais. Todos estão ainda por resolver.

ALTERAR COMPORTAMENTOS COM A APLICAÇÃO DA LEI

A título de ilustração, descrevem-se a seguir dois dos casos pendentes. O primeiro refere-se à recusa de arrendamento de uma casa a um casal de homossexuais.

 O Sr. X coabita com o Sr. Y. A carreira do Sr. Y exigiu a sua transferência para outra localidade e aí procuraram arrendar alojamento através de um sítio Web de uma agência imobiliária. O casal encontrou uma casa e depois de uma primeira visita e da assi natura de um contrato-promessa de arrendamento,



Num caso, foi recusado o acesso a um restaurante a uma senhora acompanhada de um cão-guia

o agente imobiliário informou o casal que os proprietários se recusavam a arrendar-lhes a casa. Os pro prietários gostariam que fosse um casal "tradicional" a ocupar a casa. O CECLR apresentou uma queixa contra os proprietários e os agentes imobiliários.

O segundo caso refere-se a uma pessoa com deficiência visual a quem foi recusada a entrada num restaurante acompanhada do seu cão-guia.

A Sra. Z. tem uma visão reduzida e faz-se acompanhar por um cão-guia. Quando foi com alguns amigos a um restaurante para almoçar, à entrada do estabelecimento o empregado barrou a entrada à Sra. Z. Foi-lhe recusado o acesso por motivo da proibição da entrada de cães. O CECLR apresentou uma queixa contra o restaurante.

Em vez de ser repressiva, esta lei oferece uma verdadeira oportunidade para mudar as atitudes na sociedade e para fazer face aos comportamentos discriminatórios.

PARA MAIS INFORMAÇÕES, CONSULTE:

Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo (CECLR): www.diversite.be

Uma abordagem integrada para aplicar a legislação em matéria de igualdade

Niall Crowley é Directora-Geral da Autoridade para a Igualdade. Este organismo independente foi criado para promover e defender os direitos estabelecidos pela legislação irlandesa em matéria de igualdade.

Aderonke Razaq foi despedida da empresa onde estava empregada, a Campbell Catering, por alegadamente ter furtado três bananas. Numa acção judicial que teve o apoio da Autoridade para a igualdade, o Tribunal do Trabalho considerou que a decisão de despedimento desta trabalhadora era discriminatória em razão da raça, que ela não roubara as bananas nem podia ser razoavelmente acusada de o ter feito. O processo criou um novo precedente, uma vez que o Tribunal definiu um dever positivo de os empregadores terem em conta as implicações práticas da diversidade cultural e linguística na concepção e desenvolvimento dos seus procedimentos disciplinares. Estas considerações devem aplicar-se a todas as políticas e procedimentos relativos ao local de trabalho.

Um vasto mandato para agir

O caso foi apreciado à luz da Lei irlandesa relativa à igualdade em matéria de emprego, que proíbe a discriminação no local de trabalho com base em nove motivos: género, estado civil, idade, deficiência, orientação sexual, situação familiar, raça, religião e pertença a uma população itinerante. Esta lei criou a Autoridade para a igualdade, com um vasto mandato para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação nestas nove áreas. Criou igualmente um

Casos tratados em 2003 no quadro da Lei da Igualdade no Emprego



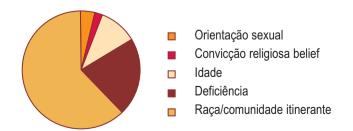
Tribunal para a Igualdade como órgão parajudicial encarregado de mediar ou investigar, apreciar e decidir das queixas apresentadas ao abrigo da legislação. O mandato dos dois organismos foi alargado pela lei sobre o estatuto da igualdade, que proíbe discriminações no fornecimento de bens e serviços, no alojamento e nos estabelecimentos de ensino.

Outro processo apoiado pela Autoridade para a igualdade e que foi notícia nacional refere-se à oferta de seguros. Jim Ross tinha 76 anos e desde há sete anos que beneficiava de um bónus por não comunicar qualquer acidente relativamente ao seu seguro automóvel. Mas a Royal and Sun Alliance recusou-se a fazer-lhe uma proposta de seguro por ele ter mais de 70 anos. O Tribunal para a Igualdade decidiu a seu favor - a recusa de fornecer uma proposta de preço apenas com base na idade, sem ter em conta as suas circunstâncias específicas, era inaceitável.

AINDA É NEGADO O ACESSO A BENS E SERVIÇOS A MUITAS PESSOAS ITINERANTES

Em geral, as acções contra hotéis constituíram o maior número de processos ao abrigo da Lei sobre a situação de igualdade, seguidas das acções contra escolas e outros estabelecimentos de ensino. Os processos

Casos tratados em 2003 no quadro da Lei da Igualdade



contra serviços e agências governamentais também foram consideráveis. Os actuais processos pendentes na Autoridade ao abrigo desta lei revelam que a discriminação pelo facto de pertencer a uma população itinerante constitui o maior volume (33% de casos), seguido das deficiências (25%) e da raça (12%).

Os casos baseados na orientação sexual submetidos ao abrigo das duas leis continuam a ser poucos. Num acordo importante que envolveu a Autoridade para a igualdade, o Departamento dos Assuntos Sociais e da Família admitiu que a sua recusa de fornecer uma assinatura de viagem gratuita ao parceiro de um idoso homossexual era discriminatória à face da Lei sobre a situação de igualdade - atendendo a que fornecia assinaturas idênticas a parceiros heterossexuais que coabitavam. Este importante avanço no reconhecimento dos direitos das parcerias de homossexuais e de lésbicas foi alterado mais tarde, quando o departamento introduziu legislação para permitir a manutenção da discriminação.

Os padrões decorrentes dos actuais casos ao abrigo da Lei sobre a igualdade em matéria de emprego são diferentes. O motivo dominante neste caso é a raça, que representa 44% dos processos. A igualdade de géneros representa 18,5%, as deficiências 11% e a idade 9%. As principais questões apresentadas relacionam-se com a discriminação nas condições de trabalho, acesso ao emprego, despedimentos e assédio (sexual).

OS PROCESSOS DEVEM TER UM EFEITO DE 'ONDA'

A Autoridade para a igualdade oferece consultoria jurídica e patrocínio judiciário nos casos de importância estratégica - que têm um efeito de onda que ultrapassa o simples queixoso. Como tal, foi com o maior entusiasmo que promoveu fontes de apoio aos queixosos, tanto antigas como novas, para apresentarem os casos ao abrigo da legislação. A defesa pelos sindicatos tem uma longa tradição, começando agora a aparecer acções intentadas por grupos da comunidade local. São necessários novos recursos para permitir desenvolver plenamente estes papéis.

PARA MAIS INFORMAÇÕES CONSULTE:

www.equality.ie

SANÇÕES E COMPENSAÇÕES: QUAIS SÃO OS LIMITES SUPERIORES?

De acordo com as directivas sobre a igualdade racial e a igualdade em matéria de emprego, as sanções aplicáveis em casos de violação de direitos devem ser "eficazes, proporcionais e dissuasivas" (artigos 15° e 17°, respectivamente). Mas o que significa isto e quais são as implicações para os Estados-Membros, que são obrigados a determinar os regimes das sanções?

Para esclarecer a questão, a rede europeia de peritos juristas, financiada no quadro do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação, foi encarregada de realizar um estudo sobre as sanções e vias de recurso nacionais. Foi dada especial atenção à questão dos limites superiores das indemnizações a atribuir às vítimas de discriminação. O estudo irá analisar como foi desenvolvido o direito a um recurso efectivo no direito comunitário, tanto a nível geral como específico em relação à discriminação baseada no sexo. Debruçar-se-á igualmente sobre o contexto mais vasto dos direitos humanos a nível internacional. O relatório resultante deste estudo tentará tirar conclusões sobre as sanções e vias de recurso no quadro das directivas sobre a igualdade racial e a igualdade em matéria de emprego.

A rede de peritos juristas é dirigida pela Human European Consultancy, em parceria com a organização Migration Policy Group.

PARA MAIS INFORMAÇÕES CONSULTE:

www.humanconsultancy.com e www.migpolgroup.com

Comissão Europeia

A prática em matéria de igualdade de direitos: Vozes fundamentais em 2005 - Acesso à Justiça

Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

2005 - 27 p. - 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9178-7

VENDAS E ASSINATURAS

As publicações editadas pelo Serviço das Publicações podem ser obtidas nos nossos agentes de vendas espalhados pelo mundo.

Como adquirir qualquer destas publicações?

Dispondo da lista dos agentes de vendas, pode escolher o que mais lhe convier e contactá-lo para fazer a encomenda.

Como obter a lista dos serviços de vendas?

- pode consultar o sítio do Serviço das Publicações na internet: http://publications.eu.int/
- ou pedi-la por fax para o número (352) 29 29-42758, recebendo-a posteriormente em papel.



A presente brochura, 'A prática em matéria de igualdade de direitos: vozes fundamentais em 2005', é publicada no quadro do programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2001-2006). Este programa foi criado pela Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia como apoio pragmático para assegurar uma aplicação eficaz das duas directivas sobre a 'igualdade racial' e a 'igualdade de tratamento no emprego' (2000), decorrentes do artigo 13.º do Tratado de Amesterdão. O programa, de seis anos, visa primordialmente todos os interessados que possam exercer a sua influência no desenvolvimento de legislação e de políticas adequadas e eficazes contra a discriminação na UE-25, nos países da EFTA e nos países candidatos à adesão à UE.

O programa de acção tem três objectivos principais:

- 1. Melhorar a compreensão das questões relacionadas com a discriminação:
- 2. Desenvolver a capacidade de enfrentar com eficácia a discriminação;
- 3. Promover os valores subjacentes à luta contra a discriminação.

Neste quadro, as actividades financiadas pelo programa permitem analisar e avaliar, desenvolver e aumentar a sensibilização para as medidas de luta contra a discriminação com base na raça ou origem étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

A discriminação com base no género é abordada através de instrumentos legislativos separados. Para mais informações sobre as políticas, a legislação e as actividades comunitárias sobre a discriminação do género, deve contactar a Unidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres da DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Para contactar a Unidade Antidiscriminação e relações com a sociedade civil:

Barbara Nolan
Chefe de Unidade
Unidade D3
Comissão Europeia
200 rue de la Loi

B-1049 Brussels

E-mail: empl-antidiscrimination@cec.eu.int



