

EURO-LETTER^(*)

N.º 92

Outubro de 2001

Esta EuroLetter está disponível em formato pdf em http://www.steff.suite.dk/eurolet/eur_92.pdf

A Euro-letter é publicada em nome da ILGA-Europa - a estrutura regional europeia da Associação Internacional Lésbica e Gay (*International Lesbian and Gay Association*), pela Secção Internacional da Associação Nacional Dinamarquesa de Gays e Lésbicas, com apoio da Comunidade Europeia - A União Europeia Contra a Discriminação.

Editores: *Steffen Jensen, Ken Thomassen, Peter Bryld, Lisbeth Andersen e Soeren Baatrup.*

Para contactar a Euro-Letter:

steff@inet.uni2.dk

<http://www.steffenjensen.dk/>

Fax: +45 4049 5297; Tel: +45 3324 6435; Telemóvel: +45 2033 0840

Correio: c/o Steffen Jensen, Gl. Kongevej 31, 4.th, DK-1610 Copenhaga V, Dinamarca

Pode receber a Euro-Letter por e-mail enviando uma mensagem sem conteúdo para eurolletter-subscribe@egroups.com; a partir do n.º 30 a Euro-Letter está disponível na Internet, nos endereços <http://www.steff.suite.dk/eurolet.htm> e <http://www.france.qrd.org/assocs/ilga/euroletter.html>.

A informação contida nesta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opiniões da Comissão Europeia.

NESTE NÚMERO:

- **PARLAMENTO FINLANDÊS APROVA LEI SOBRE UNIÕES HOMOSSEXUAIS**
- **DECLARAÇÃO HISTÓRICA DO CONSELHO DA EUROPA LAMENTA A PERSISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA LÉSBICAS E GAYS NA EUROPA**
- **ADOÇÃO NA HOLANDA**
- **CHIPRE: ALTERAÇÃO DA IDADE DE CONSENTIMENTO PARA A PRÁTICA DE RELAÇÕES HOMOSSEXUAIS**
- **COMENTÁRIO DE ALEXANDRE MODINOS**
- **PROJECTO DE LEI VISANDO O REGISTO CIVIL DE UNIÕES NA INGLATERRA E PAÍS DE GALES**
- **RESOLUÇÃO DO COMITÉ DE MINISTROS DO CONSELHO DA EUROPA ALUDE À «PREFERÊNCIA SEXUAL»**
- **ALEMANHA: RELATÓRIO SOBRE A EXCLUSÃO SOCIAL**
- **NOVO LIVRO SOBRE UNIÕES DE PESSOAS DO MESMO SEXO**
- **A IMPLEMENTAÇÃO DA DIRECTIVA-QUADRO**

A EuroLetter está agora também disponível em português em <http://www.steff.suite.dk/eurolet.htm>

Documentos respeitantes à ILGA - Europa podem ser encontrados na *homepage* da organização em <http://www.ilga-europe.org/>.

(*) A presente versão portuguesa foi preparada com finalidade meramente informativa, não sendo o seu autor tradutor profissional. Assim, e embora tenham sido envidados todos os esforços para assegurar a fidelidade da tradução, esta não deve ser reproduzida sem ser confrontada com a versão inglesa (original) da Euro-Letter. Todas as citações de documentos oficiais que não contenham menção da respectiva fonte são da responsabilidade do tradutor, não dispensando, por isso mesmo, a consulta dos respectivos textos oficiais.

PARLAMENTO FINLANDÊS APROVA LEI SOBRE UNIÕES HOMOSSEXUAIS

Reuters

O Parlamento finlandês aprovou, em finais de Setembro, uma lei que confere aos casais homossexuais o direito a registar a sua união e a gozar de quase todos os direitos reconhecidos aos casais unidos pelo matrimónio.

Todos os demais países nórdicos dispunham já de leis semelhantes.

A lei, que deverá entrar em vigor dentro de alguns meses, possibilitará às pessoas adultas do mesmo sexo o registo oficial das suas uniões. Mas não atribui aos parceiros homossexuais o direito a adoptar os filhos um do outro.

A lei, que foi vivamente combatida por grupos conservadores cristãos, suscitou um apaixonado debate antes da sua adopção pelo Parlamento por 99 votos a favor e 84 contra.

Quinze deputados estiveram ausentes e um votou em branco.

DECLARAÇÃO HISTÓRICA DO CONSELHO DA EUROPA LAMENTA A PERSISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA LÉSBICAS E GAYS NA EUROPA

ILGA-Europe

A 21 de Setembro de 2001, o Comité de Ministros do Conselho da Europa publicou uma declaração na qual lamenta a persistência, na Europa, de discriminação e violência contra os homossexuais, e onde reconhece que são ainda necessários progressos ao nível dos ordenamentos jurídicos internos e das práticas dos Estados-Membros para pôr termo à discriminação.

O Comité de Ministros é o órgão executivo do Conselho da Europa. É composto pelos Ministros dos Negócios Estrangeiros de 43 países (ou dos seus substitutos), que abrangem, em conjunto, uma população de mais de 800 milhões de pessoas. Esta é a primeira declaração a favor dos direitos de lésbicas, gays e bissexuais nos seus 50 anos de história.

A declaração foi emitida em resposta à Recomendação da Assembleia Parlamentar do Conselho sobre a situação de lésbicas e gays na Europa. Nesta, exortava-se o Comité de Ministro a dirigir 11 recomendações aos Estados-Membros, incluindo a de que revogassem toda a legislação discriminatória, igualassem a idade de consentimento para a prática de relações homossexuais e aprovassem legislação anti-discriminatória e sobre uniões registadas.

Na sua resposta, o Comité de Ministros referiu que concorda com várias destas recomendações, mas não as identificou especificamente. Esta falta de clareza reflecte, com quase toda a certeza, a existência de desacordo entre os Estados-Membros relativamente a algumas destas recomendações, em particular as que se referem à idade de consentimento para a prática de relações homossexuais e às uniões registadas. Contudo, o Comité sublinha a necessidade de adopção de medidas nas áreas da educação e da formação profissional «para combater atitudes homofóbicas em certos círculos específicos».

A declaração conclui que a «homossexualidade ainda pode dar origem a fortes reacções culturais em algumas sociedades ou em alguns dos seus sectores, mas esta não é uma razão válida para justificar a inactividade dos governos e parlamentos. Pelo contrário, este facto apenas demonstra a necessidade de promover uma maior tolerância no que toca à orientação sexual».

Nico Beger, co-delegada da ILGA-Europa ao Fórum de ONG do Conselho da Europa, comentou que «dado o número de países envolvido, e o facto de que eles se encontram em variados estádios de reconhecimento dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais e pessoas transsexuais, esta é uma forte declaração. Para os 11 países que ainda mantêm em vigor leis discriminatórias, o acordo que deram à declaração equivale a um acto de auto-crítica perante a comunidade internacional. Exortamos esses países a que assumam as suas responsabilidades e revoguem essas leis imediatamente».

O seu co-delegado, Nigel Warner, acrescentou: «nunca tantos governos se uniram antes para atacar a homofobia. Trata-se de um feito notável dos deputados de muitos países que trabalharam para alcançar tal resultado no âmbito da Assembleia Parlamentar, com o apoio de organizações e LGBT de toda a Europa».

INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR SOBRE DISCRIMINAÇÃO CONTRA LÉSBICAS, GAYS E BISEXUAIS POR PARTE DE ESTADOS-MEMBROS DO CONSELHO DA EUROPEU.

Um dos Estados-Membros, a Arménia, ainda criminaliza todas as relações sexuais entre homens. 10 outros Estados-Membros mantêm ainda em vigor legislação discriminatória no domínio das relações sexuais: Albânia, Áustria, Bulgária, Chipre, Grécia, Hungria, Irlanda, Portugal, Roménia e Reino Unido. Quatro entidades territoriais sob tutela do Reino Unido -- Gibraltar, Ilha de Man, Jersey e Guernsey -- mantêm em vigor leis discriminatórias.

Os Parlamentos da Estónia e da Lituânia revogaram recentemente a sua legislação discriminatória, mas a entrada em vigor dos diplomas aprovados está dependente da publicação da respectiva regulamentação.

ADOÇÃO NA HOLANDA

http://www.minjust.nl:8080/A_BELEID/FACT/Ad_optsam.htm

CHIPRE: ALTERAÇÃO DA IDADE DE CONSENTIMENTO PARA A PRÁTICA DE RELAÇÕES HOMOSSEXUAIS

Excertos do Cyprus Mail.

A idade de consentimento para a prática de relações homossexuais deverá ser reduzida de 18 para 16 anos de idade, na sequência de pressões feitas por europeudeputados, afirmou o porta-voz do Governo (...) [que] afirmou que o Governo estava preocupado pelo facto de o Chipre estar debaixo do fogo da Europa a propósito das discrepâncias existentes na legislação em vigor quanto ao tratamento de homossexuais e heterossexuais.

O Procurador-Geral da República dirigiu uma carta à Câmara dos Representantes solicitando a sua colaboração para assegurar a «rápida mudança» destinada a colocar as leis cipriotas em sintonia com a legislação de outros países da EU no que respeita à homossexualidade.

As alterações incluem a redução da idade de consentimento para a prática de relações homossexuais e a igualação das penas aplicadas aos crimes sexuais.

Alguns membros do Parlamento Europeu, em votações realizadas recentemente, opuseram-se à adesão do Chipre devido à sua legislação respeitante aos crimes sexuais. Particularmente activo nessa oposição mostrou-se Louwies van der Laan, um membro holandês.

O Chipre descriminalizou a homossexualidade em 1998, cinco anos depois de o activista gay Alecos Modinos ter ganho a sua batalha no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. Contudo, foram ainda necessários mais dois anos para que a linguagem pejorativa que descrevia as relações homossexuais como «deboche contra a natureza» fosse retirada da nova legislação.

Apesar de a Igreja Ortodoxa de Chipre se opor veementemente a qualquer liberalização da legislação existente, os legisladores estão decididos a que o Chipre esteja em condições de aderir à UE no início de 2003, doa a quem doer. Assim sendo, quase tudo -- desde a destruição de cidades a uma velocidade estonteante para instalação de estações de tratamento de esgotos à alteração de legislação relativa à homossexualidade -- acaba por ser aprovado quase sem debate pelo Parlamento.

A legislação acaba por salvaguardar os privilégios de várias comunidades étnicas, entre elas a arménia. A discussão em torno da concessão de uma licença de trabalho a um sírio que sabe cozinhar comida arménia para exercer funções de cozinheiro numa escola privada arménia ao invés de se ter exigido a contratação de um cipriota causou mais furor e teve direito a uma maior cobertura mediática.

COMENTÁRIO DE ALEXANDER MODINOS

Jean Christou, Cyprus Mail

O activista pelos direitos dos gays, Alec Modinos congratulou-se ontem com a decisão do Governo em avançar com os seus planos para harmonizar a legislação sobre a homossexualidade da ilha com a da União Europeia.

«Estou muito satisfeito», afirmou o arquitecto de Nicosia. «Já não era sem tempo. Por acaso, até já estamos um pouco atrasados. Isto podia ter sido feito há muito tempo atrás quando reviram a lei, e espero que desta vez não arrastem novamente a questão».

O porta-voz do Governo afirmou, na segunda-feira, que o Procurador-Geral da República estava a preparar uma carta, destinada a ser enviada ao Parlamento, pedindo a colaboração deste órgão para uma rápida alteração da legislação vigente por forma a eliminar todas as desigualdades entre homossexuais e heterossexuais ainda consagradas na lei.

As alterações deverão incluir a redução da idade de consentimento para a prática de relações homossexuais dos 18 para os 16 anos e algumas alterações à legislação penal por forma a garantir que as penas aplicáveis aos crimes sexuais são iguais para homossexuais e heterossexuais.

O Chipre foi objecto de grande pressão por parte do Parlamento Europeu para que adequasse a sua legislação em matéria de direitos humanos. Vários eurodeputados avisaram que se oporiam à adesão da ilha à UE até que as necessárias alterações fossem introduzidas.

«O Governo deverá estudar toda a questão da homossexualidade, e não mudar a lei apenas porque de outra forma não entraremos na UE. Isto não ajuda. Eles deveriam saber que se trata de direitos humanos e alterar a lei porque estão em causa direitos humanos e não, e sublinho isto, não porque são obrigados a isso», afirmou Modinos

«Deixou de haver desculpas para fingir que isto é assim porque a Bíblia afirma que se trata de um pecado mortal».

Modinos afirma que o Governo, em vez de alterar constantemente a lei para respeitar as directivas da UE, deveria pura e simplesmente revogar a lei de 1885 que criminalizou a homossexualidade.

«Porque é que eles não se limitam a aboli-la imediatamente e estendem a legislação criminal que é aplicável aos heterossexuais aos homossexuais, por forma a que a lei puna as pessoas do mesmo modo, independentemente da sua orientação sexual», disse.

A medida governamental provavelmente causará uma grande reacção por parte da Igreja, que condena veementemente a homossexualidade.

«Tenho a esperança de que a Igreja venha a compreender que a homossexualidade é um problema social e que afecta toda a sociedade cipriota», disse Modinos. «Eu não tenho qualquer problema com a minha sexualidade. O problema começa quando a sociedade, a Igreja e a ordem jurídica me tratam de forma diferente só por causa da minha orientação sexual. Acredito que chegou o momento de a Igreja acordar e pedir aos teólogos que estudem os problemas criados pela não aceitação por parte da Igreja e de ver que se trata de um problema social que não afecta somente a população homossexual mas também as suas famílias e amigos mais próximos. E isto é um grande problema na sociedade cipriota».

Em 1993, Modinos venceu uma batalha no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, forçando o Chipre

a descriminalizar a homossexualidade. A lei foi finalmente alterada em 1998, mas levou ainda dois anos para que os termos deliberadamente ofensivos que descreviam as relações homossexuais com «deboche contra a natureza» fossem eliminadas da lei, novamente sob ameaça da Europa.

PROJECTO DE LEI VISANDO A CRIAÇÃO DE REGISTOS CIVIS DE UNIÕES NA INGLATERRA E PAÍS DE GALES

Stonewall

Jane Griffiths, deputada do Partido Trabalhista pelo círculo de Reading East, solicitará à Câmara dos Comuns autorização para apresentar um projecto de lei sobre o Registo Civil de Uniões que permitirá aos casais que coabitam proceder ao registo das suas respectivas uniões.

O projecto de lei, que a *Stonewall* apoia, reconhecerá às uniões registadas direitos nos seguintes domínios:

- imposto sobre sucessões: se um dos parceiros de um casal não unido pelo matrimónio morrer, o parceiro sobrevivente terá de pagar a taxa normal de imposto sobre sucessões relativamente aos bens de que os dois eram proprietários em comum;
- sucessão intestada: se um dos parceiros de um casal não unido pelo matrimónio morrer sem deixar testamento, o parceiro sobrevivente não tem quaisquer direitos sobre a herança daquele, que passará para o parente mais próximo (ou, na sua falta, para a Coroa);
- transmissão do arrendamento: os parceiros do mesmo sexo que residam em casas pertencentes às autarquias locais ou de habitação social não têm direito a suceder no arrendamento das mesmas se um deles morrer;
- pensões profissionais: a maior parte dos esquemas de pensões profissionais, em especial no sector público, não abrangem os parceiros não casados dos trabalhadores, sejam eles de sexo diferente ou do mesmo sexo;
- parentesco; os parceiros não unidos pelo matrimónio não são considerados parentes e não têm qualquer palavra no tratamento do parceiro que adoça, independentemente da duração da respectiva relação.
- participação de óbito: os parceiros não unidos pelo matrimónio não são sequer autorizados a participar o óbito de um deles na qualidade de «parceiro». Ao contrário do que sucede com o «cônjuge» ou com o «parente», eles são meramente considerados como tendo estado «presentes no momento da morte»;
- indemnização no caso de acidente mortal: se um parceiro do mesmo sexo morrer num acidente fatal, o outro parceiro não tem direito a exigir qualquer indemnização por isso, enquanto que os cônjuges e os membros de uniões de facto heterossexuais o podem fazer.

O projecto de lei sobre Registo Civil de Uniões igualaria também o tratamento dos casais de pessoas do mesmo sexo no que toca à legislação sobre Segurança Social. Actualmente, os casais de lésbicas e de gays são tratados mais favoravelmente porque a sua relação não é reconhecida.

Angela Mason, Directora Executiva da Stonewall afirmou: «Trata-se, na verdade, de um caso em que a lei procura pôr-se a par da realidade da vida das pessoas. Este projecto de lei não permitirá o casamento de pessoas do mesmo sexo, mas irá acabar com muita da discriminação de que sofrem os casais de pessoas do mesmo sexo -- discriminação que é, as mais das vezes, muito perturbadora e seguramente injusta».

NOTAS:

1. O projecto de lei será apresentado ao abrigo da «regra dos dez minutos» na quarta-feira, dia 24 de Outubro, pelas 15 horas e 30 minutos. A Câmara dos Comuns procederá então a uma votação para decidir se autoriza a deputada Jane Griffiths a apresentar formalmente o projecto.
2. Mais para o final deste ano, Lord Lester, um par Liberal Democrata, irá apresentar um projecto de lei

sobre uniões civis na Câmara dos Lordes.

3. Em Setembro de 2001, e com um amplo apoio dos media, a Autoridade da Grande Londres tomou-se o primeiro organismo público a criar um registo civil de uniões.

4. Para obtenção de cópias de um documento onde se explica detalhadamente o conteúdo do projecto de lei e, bem assim, se faz um sumário dos países que já aprovaram legislação similar, é favor contactar Debbie Gupta or Mark Day da Stonewall.

RESOLUÇÃO DO COMITÉ DE MINISTROS DO CONSELHO DA EUROPA ALUDE À «PREFERÊNCIA SEXUAL»

No passado mês de Outubro o Comité de Ministros do Conselho da Europa aprovou a Recomendação Rec(2000)21, dirigida aos Estados-Membros, sobre a liberdade de exercício da profissão de advogado.

A Recomendação contém a seguinte passagem:

«A formação jurídica, o acesso à profissão de advogado e o seu exercício não devem ser impedidos em virtude, nomeadamente, do sexo ou da preferência sexual, da raça, da cor, da religião, das opiniões políticas ou outras, das origens sociais ou étnicas, da pertença a uma minoria nacional, da situação patrimonial, da nascença ou de incapacidade física».

O texto integral da Recomendação pode ser encontrada no seguinte *website*: <http://cm.coe.int/ta/rec/2000/2000r21.htm>

ALEMANHA: RELATÓRIO SOBRE A EXCLUSÃO SOCIAL

Cathal Kelly

O relatório «Federal Republic of Germany National Action Plan to Combat Poverty and Social Exclusion (NAPincl) 2001 - 2003" («*República Federal da Alemanha - Plano Nacional de Acção contra a Pobreza e a Exclusão Social (NAPincl) 2001-2001*») contém informações úteis que poderão ser utilizadas como precedentes. O relatório está disponível no endereço: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/jun/napincl2001de_en.pdf

Ligações para a totalidade dos relatórios apresentados podem ser encontradas no endereço: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/jun/napsincl2001_en.html

Na página 32 do relatório encontra-se a seguinte passagem:

«2. c) Medidas destinadas a manter a solidariedade no seio da família, em todas as suas diferentes formas.

1. Famílias com crianças
 - a) Situação na Alemanha
 - b) Objectivos e iniciativas 2001-2003

2. Coabitação de pessoas do mesmo sexo

- a) Situação na Alemanha:

O direito de duas pessoas do mesmo sexo a viverem juntas encontra-se consagrado no artigo 2.º, n.º 1, da Lei Fundamental (princípio geral de liberdade). Até ao presente, a coabitação de casais formados por pessoas do mesmo sexo não tinha qualquer enquadramento legal. O casamento, enquanto união entre um homem e uma mulher, que goza de especial protecção legal ao abrigo do artigo 6.º da Lei Fundamental, não está disponível a estes casais. Os homossexuais ainda são alvo de discriminação porque, em muitos aspectos, não são aceites pela sociedade.

O Governo alemão considera importante proporcionar um enquadramento legal sólido aos casais de pessoas do mesmo sexo, auxiliar o combate à discriminação de que são alvo os homossexuais,

encorajar o respeito por outros estilos de vida e promover as relações pessoais estáveis.

b) Objectivos e iniciativas 2001-2003

A partir de 1 de Agosto de 2001, a Lei visando a eliminação da discriminação das uniões de pessoas do mesmo sexo: uniões de vida («*Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften*») introduzirá um novo instituto no direito da família, pelo qual os casais de pessoas do mesmo sexo poderão constituir uniões para toda a vida, donde decorrerão direitos e obrigações recíprocas (p. e., direito a alimentos, direitos sucessórios).

Tal como a nível federal, também os *Länder* têm desenvolvido iniciativas destinadas a lutar contra a discriminação em domínios como a família, a escola, bem-estar dos jovens e do emprego (ver, em anexo, a referência às boas práticas seguidas no Schleswig-Holstein)».

Na página 59 do relatório é dado o seguinte exemplo de uma boa prática:

«11. Schleswig-Holstein (Objectivo 2 c) (2. Coabitação de pessoas do mesmo sexo)

Projecto de luta contra a discriminação: *Gleiche schlechliche Lebensweisen* (coabitação homossexual)

As pessoas são vítimas de exclusão social devido à sua orientação sexual em muitos lugares e a sua possibilidade de participar na vida social encontra-se severamente limitada. Desde 1994 que o Parlamento Europeu vem exigindo aos Estados-Membros a adopção das medidas adequadas a assegurar a igualdade de direitos a lésbicas e homossexuais no âmbito da União Europeia.

No contexto do processo de tomada de decisões ao nível europeu e nacional, o Governo do *Land* de Schleswig-Holstein criou, em Outubro de 1997, um processo administrativo neste domínio, disponibilizou financiamento e desenvolveu programas anti-discriminatórios destinados a lutar a exclusão social e a assegurar a lésbicas e homossexuais uma plena participação na vida social.

O programa inclui a análise das disposições legais e dos regulamentos em vigor de modo a identificar situações de discriminação fundada na orientação sexual e, bem assim, a adopção de medidas destinadas a ultrapassar a discriminação existente, com particular ênfase na família, escola, no bem-estar da juventude e no emprego.

Todas estas medidas tomam em consideração a diferença da situação de homens e mulheres: os seus diferentes grupos etários, onde vivem (por exemplo, na cidade ou no campo) e outras condições sociais pertinentes (por exemplo, deficiências, rendimento).

O Governo do *Land* sumariou as medidas que tomou num relatório (LT-DRS. 15/373) que foi objecto de debate por parte do Parlamento Regional do Schleswig-Holstein no dia 26 de Janeiro de 2001.

Essas medidas incluem:

- inclusão desta problemática nas discussões pertinentes (bem-estar da juventude, escola, trabalho);
- realização de mesas-redondas específicas (por exemplo, bem-estar da juventude);
- desenvolvimento de estratégias de formação em domínios relacionados com a educação;
- edição de publicações por parte do Governo do *Land*, incluindo um *website* na Internet sobre este assunto;
- promoção da informação e do aconselhamento dirigido a vários grupos-alvo;

O programa é objecto de avaliação e constantemente melhorado no quadro de um «diálogo de eficácia operacional» com todos os parceiros envolvidos (autoridades públicas e ONG). Com este fim em vista, será realizada em Março de 2002 uma conferência ao nível europeu, subordinada ao tema «Difference troubles - Erfahrungen mit Diskriminierung und mit Strategien zu ihrer Überwindung im Ostseeraum («*Os Problemas da Diferença - Experiência de*

discriminação e respostas estratégicas na Região do Báltico»), na qual serão sistematicamente coligidas e avaliadas as experiências dos Estados participantes por forma a determinar até que ponto podem ser aplicadas noutros países. Entre os contributos contar-se-á a experiência adquirida através do programa de luta contra a discriminação do Schleswig-Holstein.

NOVO LIVRO SOBRE UNIÕES DE PESSOAS DO MESMO SEXO

Por Robert Wintemute

A Hart Publishing, Oxford, publicou, em 22 de Outubro de 2001, um livro editado por Robert Wintemute e Mads Andenas, «Legal Recognition of Same-Sex Partnerships: A Study of National, European and International Law" (*«Reconhecimento legal das uniões de pessoas do mesmo sexo: Estudos de Direito nacional, europeu e internacional»*). O livro nasceu de uma conferência realizada no Centro de Direito Europeu do *King's College*, de Londres, nos dias 1 a 3 de Julho de 1999. Trata dos desenvolvimentos verificados no domínio da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, do direito comunitário europeu e das legislações nacionais de 13 países europeus (Áustria, Bélgica, Dinamarca, França, Alemanha, Hungria, Irlanda, Itália, Holanda, Espanha, Suécia, Suíça e Reino Unido). O livro contém ainda capítulos dedicados aos Estados Unidos da América, ao Brasil, à Austrália, Nova Zelândia, África do Sul, Israel, Índia, China e Japão. Para encomendar exemplares do livro, ver os sites <http://www.isbs.com> (EUA e Canada) ou <http://www.hartpub.co.uk> (para os demais países) (ISBN 1-84113-138-5).

A IMPLEMENTAÇÃO DA DIRECTIVA-QUADRO

ILGA-Europe

UM GUIA PARA AS ORGANIZAÇÕES DE LGBT DOS ESTADOS MEMBROS DA EU E DOS PAÍSES CANDIDATOS A ADESÃO^(*)

OBJECTIVO

O presente guia visa ajudar as organizações de activistas LGBT nos Estados-Membros da UE e nos países candidatos a adesão a assegurar que:

- a Directiva-Quadro é correcta e integralmente transposta ao nível nacional no tocante à discriminação fundada na orientação sexual;
- que todas as oportunidades que surjam no processo de transposição da Directiva-Quadro para reforçar a legislação e os procedimentos anti-discriminatórios são aproveitadas.

O presente guia é dirigido a activistas, não a juristas. O seu objectivo é dar-lhes informação suficiente para que:

- saibam quais as principais questões a que devem estar atentos;
- possam encetar um diálogo devidamente esclarecido com os responsáveis governamentais, outras ONG de direitos humanos, sindicatos e juristas;
- saibam quando devem solicitar aconselhamento adicional e onde o podem obter.

As diferentes organizações de LGBT têm níveis muito diversos de experiência neste tipo de actividade.

^(*) Todas as citações de preceitos da 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, reproduzem o texto deste diploma, tal como publicado na versão portuguesa do Jornal Oficial das Comunidades Europeias L 303, de 2/12/2000 [N.T.].

Assim sendo, o presente guia tem em vista auxiliar tanto as organizações com experiência como aquelas a que esta falta.

Para uma análise abrangente e pormenorizada da Directiva-Quadro, e para uma análise mais detalhada e rica das matérias esquematicamente abordadas a seguir, é favor consultar-se o capítulo intitulado «Sexual Orientation Discrimination in Employment: An Evolving Role for the European Union» («*Discriminação fundada na orientação sexual no domínio do trabalho: Um papel em evolução para a União Europeia*»), da autoria de Mark Bell, em «*Legal recognition of same-sex partnerships -- a study of national, European and international law*» (Wintemute, R., e Andenaes, M. (eds)) (Hart Publishing). Muito do que a seguir se escreve baseia-se, com a amável autorização do seu autor, neste capítulo.

O texto da Directiva-Quadro encontra-se disponível no endereço: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_en.htm

PARTE 1 - INTRODUÇÃO GERAL

1.1. Antecedentes

Em 27 de Novembro de 2000, o Conselho de Ministros da União Europeia adoptou uma Directiva «que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional» (a «Directiva-Quadro»). Ela obriga os Estados-membros a:

- aprovarem legislação abrangente proibindo a discriminação no local de trabalho com fundamento:
 - na religião ou convicções, numa deficiência, na idade ou na **orientação sexual** (artigo 1.º)¹
 - até 2 de Dezembro de 2003.

Os países que pretendem aderir à União Europeia serão igualmente obrigados a transpor esta Directiva antes da sua adesão.

Pelo menos 28 governos, portanto, serão obrigados a respeitar as exigências estabelecidas na Directiva-Quadro (oito dos actuais Estados-Membros e dois dos países candidatos à adesão já dispõem de legislação neste domínio. Saber até que ponto serão eles obrigados a alterar a sua legislação por forma a transpor as disposições da Directiva dependerá da medida em que essa legislação já respeite as exigências desta).

EM RESUMO, A DIRECTIVA-QUADRO CONSTITUI UMA OPORTUNIDADE ÚNICA PARA ASSEGURAR UMA AMPLA PROTECÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO FUNDADA NA ORIENTAÇÃO SEXUAL

A Directiva-Quadro faz parte de um pacote mais amplo de medidas anti-discriminatórias, que inclui a Directiva «que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção de raça ou origem étnica» («Directiva sobre Discriminação Racial»). Ela proíbe a discriminação não apenas no domínio do emprego, mas igualmente noutras áreas tais como o fornecimento de bens e serviços, a protecção social, a educação e o acesso a bens e serviços.

A legislação anti-discriminatória no domínio da igualdade sexual encontra-se também, actualmente, na agenda da União Europeia, devido à proposta de Directiva apresentada pela Comissão relativa à Igualdade de Tratamento das Mulheres e dos Homens no domínio do Emprego. O objectivo desta proposta de Directiva é modernizar as disposições constantes de uma Directiva, que conta já 25 anos, neste domínio (a Directiva 76/207/CEE), tendo em atenção a jurisprudência do Tribunal de Justiça e, bem

¹ A discriminação contra as pessoas transsexuais devido à sua identidade sexual foi considerada, pelo Tribunal de Justiça, como uma forma de discriminação sexual (Caso C-13/94, *P v S and Cornwall County Council* [1996] CJTI I-2143), e já é vedada ao abrigo da legislação da União Europeia pela Directiva 76/207/CEE, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho [1976] JO L 39/40.

assim, alguns novos conceitos introduzidos nas Directivas Quadro e sobre Discriminação Racial acima referidas.

Os governos nacionais poderão optar por preparar a legislação nacional destinada a implementar estas Directivas ao mesmo tempo.

1.2. Porque é que é importante que as organizações de LGBT se envolvam no processo?

São várias as razões:

- (i) teoricamente, os governos nacionais não têm outra alternativa que não seja a de implementar as directivas da União Europeia na sua totalidade. Na prática, porém, os governos tentam por vezes desobrigar-se mediante uma implementação parcial ou atrasam essa implementação. A aprovação de medidas destinadas a proteger lésbicas, gays e bissexuais no domínio do emprego poderá vir a ser particularmente impopular em alguns países. Assim sendo, os governos afectados poderão tentar atenuar as disposições da Directiva que se mostrem mais importantes para LGB², ou aprovar preceitos adicionais que ponham em causa o objectivo da Directiva;
- (ii) A Directiva estabelece níveis **mínimos** de protecção. Existem algumas áreas em que os nível de protecção poderão ser melhorados. Os grupos LGBT têm todas as razões, por isso mesmo, para tentar persuadir os seus governos a implementar níveis mais elevados de protecção;
- (iii) A Directiva restringe-se ao domínio do emprego. Contudo, as organizações de LGBT podem aproveitar o respectivo processo de transposição para propor o alargamento do âmbito da legislação nacional por forma a abranger outras áreas potenciais de discriminação, como, por exemplo, o sector do fornecimento de bens e serviços, da educação, etc.;
- (iv) A legislação anti-discriminatória pouco valor terá se as pessoas que são vítimas de discriminação não tiverem conhecimento da sua existência. As organizações de LGBT terão assim um papel crucial na consciencialização da sua comunidade para a existência desta legislação. Podem ainda ter um papel importante relativamente à consciencialização das entidades patronais e dos sindicatos.

PARTE 2 – ÁREAS ESPECÍFICAS DE PREOCUPAÇÃO

2.1. Âmbito da Directiva

A Directiva é bastante abrangente no que respeita às questões relacionadas com o emprego. No seu âmbito compreendem-se as questões relacionadas com (artigo 3.º, n.º 1):

- Critérios de selecção;
- Promoções;
- Condições de trabalho, incluindo, em particular, a remuneração;
- Despedimentos;
- Formação e orientação profissionais;
- Participação numa organização de trabalhadores ou patronal.

Para além disso, ela aplica-se tanto ao sector público como ao sector privado.

Para LGB é particularmente importante que a Directiva abranja a questão da remuneração. A legislação comunitária existente no domínio da discriminação sexual estabelece que a «remuneração» deve ser

² Por exemplo, em Julho de 2001, Jan Figel, o Ministro eslovaco encarregado das negociações tendentes à adesão do seu país à UE, afirmou, no contexto de um debate sobre discriminação fundada na orientação sexual, que a implementação da Directiva-Quadro constituía uma «prioridade a médio prazo», e que não era necessário «seguir a Directiva palavra a palavra».

definida de forma ampla, incluindo os benefícios auferidos pelos trabalhadores, tal como pagamento de viagens e esquemas complementares de pensões.

2.1.1. No entanto, subsistem duas situações preocupantes:

- o artigo 3.º, n.º 3, da Directiva estabelece que «A presente directiva não é aplicável aos pagamentos de qualquer espécie efectuados pelos regimes públicos ou equiparados, incluindo os regimes públicos de segurança social ou protecção social»;
- para além disso, o parágrafo 22 do preâmbulo refere que: «A presente directiva não prejudica as legislações nacionais em matéria de estado civil nem as prestações delas decorrentes».

Possíveis implicações:

- O artigo 3.º, n.º 3, refere que o âmbito da Directiva não abrange as prestações da segurança social, por exemplo, subsídio de desemprego ou prestações não contributivas. Contudo, com base numa leitura muito ampla do artigo 3.º, n.º 3, um Estado poderá alegar que este preceito também abrange os esquemas estatais que oferecem pensões profissionais e outros benefícios similares, o que afectaria particularmente as pessoas que trabalham no sector público;
- As organizações de LGBT deverão exigir que os seus governos vão para além da Directiva, por forma a assegurar que não se verificará qualquer discriminação contra os casais de pessoas do mesmo sexo ou suas famílias no que toca a todos os tipos de benefícios da segurança social. Deverão igualmente exigir legislação que proíba a discriminação fundada no estatuto matrimonial ou na orientação sexual no domínio dos esquemas de pensões profissionais, incluindo os que são geridos ou regulados pelo Estado;
- O parágrafo 22 do preâmbulo constituirá uma poderosa defesa contra qualquer alegação de discriminação naqueles casos em que uma entidade patronal ofereça determinados benefícios a alguns trabalhadores, extensíveis aos respectivos cônjuges mas não às pessoas com quem eles coabitem mas com quem não sejam casados (sejam do mesmo sexo, sejam de sexo diferente). Por exemplo, algumas entidades patronais mantêm seguros de saúde para os seus trabalhadores que abrangem os cônjuges destes. Contudo, o teor do parágrafo 22 já não constituirá uma defesa contra uma alegação de discriminação directa fundada em orientação sexual se uma entidade patronal proporcionar tais vantagens aos companheiros de sexo diferente dos trabalhadores, mas não aos companheiros do mesmo sexo;
- As organizações de LGBT deverão exigir que os seus governos deixem claro, na legislação que vier a transpor a Directiva, que a discriminação na concessão de quaisquer benefícios laborais contra os companheiros do mesmo sexo ou as suas famílias é ilegal.

2.2. Definição de discriminação (artigo 2.º)

2.2.1. A Directiva analisa a discriminação em quatro elementos: discriminação directa, discriminação indirecta, assédio e instrução no sentido de discriminar pessoas.

Considera-se que existe **discriminação directa** sempre que «uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é (...) dado a outra pessoa em situação comparável»

Considera-se que existe **discriminação indirecta** sempre que «uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada (...) orientação sexual, comparativamente com outras pessoas (...)»

Por exemplo, se uma entidade patronal conceder dias extra de férias apenas a trabalhadores com filhos, isto pode constituir uma forma de discriminação indirecta contra LGB, já que estes terão menos probabilidades de ter filhos do que os trabalhadores heterossexuais.

Por exemplo, e como se referiu atrás, se uma entidade patronal confere certos benefícios aos membros dos casais unidos por matrimónio mas não aos casais não unidos pelo matrimónio, esta prática colocará LGB em desvantagem. Contudo, deve ter-se em consideração que a discriminação indirecta (ao contrário do que sucede com a discriminação directa) poderá ser objecto de justificação sempre que o Tribunal ou a

entidade administrativa competente se convença que tal prática é adequada e necessária e serve um fim legítimo).

O **assédio** é definido com «um comportamento indesejado relacionado (...) com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador».

Pesquisas relativas à discriminação fundada na orientação sexual demonstram que o assédio no local de trabalho constitui um problema importante para LGB. Esta definição abrange as afirmações e piadas homofóbicas e inclui o assédio por parte das entidades patronais, de outros trabalhadores ou de clientes.

Uma **instrução no sentido de discriminar pessoas** abrangerá as instruções dadas a uma agência de emprego.

2.2.2. Áreas de preocupação

Existem duas áreas de preocupação no que toca ao assédio:

- (i) a Directiva não define qual o critério que deverá ser utilizado para determinar se uma determinada conduta cria um ambiente hostil. Tais critérios são muitas vezes definidos na legislação por referência à perspectiva de uma «pessoa razoável». Contudo, sendo a homofobia tão prevalente, a perspectiva da «pessoa razoável» pode constituir um critério muito pouco exigente. Um critério alternativo poderá ser o da «perspectiva da vítima». Contudo, é pouco provável que isto venha a ser aceite. Uma solução de compromisso poderá ser a consagração da «perspectiva de uma pessoa razoável com as mesmas características da vítima». As organizações de LGBT deverão bater-se pela consagração deste critério.
- (ii) A Directiva não responsabiliza expressamente a entidade patronal responsável pelo assédio produzido por outros empregados ou por clientes. Isto permitirá às entidades patronais que nutram sentimentos homofóbicos ignorar ou mesmo encorajar tacitamente o assédio. Existem vários passos práticos que poderão ser dados pelas entidades patronais para criar uma atmosfera em que o assédio seja considerado inadmissível e os seus efeitos minimizados. As organizações de LGBT deverão exigir que a respectiva legislação nacional obrigue as entidades patronais a adoptarem todas as medidas razoáveis para prevenir o assédio no local de trabalho. A natureza desses passos poderá constar de linhas de orientação não vinculativas. Elas poderão cobrir, por exemplo, a inclusão do assédio em códigos de conduta dos empregados, em documentos de formação para responsáveis e trabalhadores e a criação de um «conselheiro confidencial» no local de trabalho, a quem poderão ser dirigidas as queixas por assédio.

2.3. Excepções

2.3.1. A legislação anti-discriminatória estabelece, frequentemente, excepções, por forma a permitir a verificação de discriminação em situações específicas. A Directiva-Quadro contém dois exemplos importantes, que se aplicam à orientação sexual:

- (i) discriminação positiva (artigo 7.º): medidas específicas positivas destinadas a garantir a igualdade total são permitidas pela Directiva
- (ii) requisitos profissionais essenciais (artigo 4.º): sempre que uma característica constitua um requisito determinante para o exercício de uma dada actividade, o artigo 4.º, n.º 1, permite a verificação de discriminação. De acordo com este preceito: «os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º [isto é, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual] não constituirá discriminação sempre que, **em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade**, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional».

2.3.2. Excepções desta natureza não são incomuns na legislação de luta contra a discriminação. Infelizmente, a Directiva-Quadro vai para além desta excepção genérica, e no artigo 4.º, n.º 2, estabelece uma excepção específica relativamente à religião ou convicções.

Verificou-se uma grande divergência de opinião no decurso da redacção deste artigo entre os poucos Estados-Membros cujas legislações nacionais ou práticas permitem às instituições religiosas que discriminem, e aqueles outros cujas legislações nacionais ou práticas não o fazem. O texto que resultou de tal discussão é complexo e pouco claro.

O que o preceito, em resumo, estabelece é que a pertença a uma particular religião poderá ser um «requisito profissional essencial» para obter um emprego numa organização religiosa, «no âmbito da ética da organização».

2.3.3. O efeito desta disposição poderá ser exemplificado atendendo a três actividades possíveis numa escola com uma «ética religiosa»:

Um professor religioso: neste caso, o artigo 4.º, n.º 2, permitirá à escola exigir que um professor seja um membro da sua fé/denominação religiosa, e, assim, discriminar contra indivíduos que não sejam membros da fé em questão.

Um professor de matemática: neste caso, a situação é duvidosa. As autoridades escolares não poderão considerar que a pertença a uma determinada fé/denominação religiosa constitui um «requisito profissional essencial» para um professor de matemática. Contudo, poderão argumentar que este professor terá também a responsabilidade de assegurar o bem-estar geral dos alunos. Isso poderá implicar aconselhamento individual ou a prestação de conselhos, e, por isso, exigir a pertença a fé/denominação religiosa em questão.

Um empregado de limpeza: neste caso é evidente que as autoridades escolares não poderão exigir que só membros da fé/denominação religiosa em causa ocupem esta posição laboral.

2.3.4. Os exemplos atrás apresentados limitam-se a ilustrar o modo como as organizações de «ética religiosa» poderão discriminar contra pessoas que não pertençam à sua respectiva fé/denominação religiosa. O artigo 4.º, n.º 2, não permite que estas organizações discriminem contra LGB que sejam membros da fé/denominação religiosa em questão.

MAS: O artigo 4.º, n.º 2, inclui uma disposição adicional: as organizações de «ética religiosa» poderão «*exigir das pessoas que para elas trabalham uma atitude de boa fé e de lealdade perante a ética da organização*».

Este preceito não é objecto de qualquer esclarecimento: mas algumas organizações de «ética religiosa» poderão entendê-lo como uma autorização para que exigem aos seus empregados LGB que escondam a sua orientação sexual no local de trabalho e mesmo, talvez, que alterem a sua forma de vida privada de alguma maneira.

2.3.5. Existe mais uma importante disposição no artigo 4.º, n.º 2: ele só pode ser transposto para Estados que já possuem legislação em que práticas deste tipo sejam permitidas à data da adopção da Directiva.

2.3.6. As organizações de LGBT deverão desenvolver as seguintes acções:

As organizações daqueles países cujas legislações nacionais ou práticas não prevejam qualquer excepção do género da consagrada pelo artigo 4.º, n.º 2, à data da aprovação da Directiva (Novembro de 2000), deverão verificar se as propostas que venham a ser apresentadas pelos respectivos governos NÃO incluem tal excepção.

As daqueles países que já previam tais excepções nas suas legislações nacionais ou práticas à data da adopção da Directiva deverão:

- a. Opor-se à transposição do artigo 4.º, n.º 2, para o respectivo ordenamento jurídico (uma vez que os seus respectivos governos não estão obrigados a transpor este artigo)
- b. No caso de não serem bem sucedidas, verificar as propostas que vierem a ser apresentadas pelos seus governos respectivos e procurar assegurar que:
 - as excepções de natureza religiosa são delimitadas de forma apertada, de modo a abranger apenas os professores de religião e os ministros da religião e a não permitir às organizações que se recusem a admitir candidatos apenas com fundamento na sua orientação sexual
 - as disposições que permitam às instituições religiosas exigir, dos seus trabalhadores, que adoptem «uma atitude de boa fé e de lealdade perante a ética da organização» não sejam objecto de transposição ou então que sejam delimitadas de forma estrita, de modo a que, por exemplo, os trabalhadores LGB mantenham o direito a ser honestos quanto à sua orientação sexual no local de trabalho»

Um aspecto mais: embora deva ser claro saber se um país tem *legislação* que acolhe excepções de índole religiosa, isto poderá ser mais difícil relativamente a meras práticas. Sempre que um governo nacional decida transpor tais excepções com fundamento numa prática existente, **as organizações de LGBT deverão verificar cuidadosamente se tais práticas existiam realmente e eram aplicadas de forma coerente e documentada.**

2.4. Aplicação

2.4.1. As organizações que tenham um interesse legítimo em assegurar que as disposições constantes da Directiva sejam observadas poderão actuar legalmente em favor de uma vítima de discriminação. Isto permitirá às organizações de LGBT e aos sindicatos desempenhar um papel activo em prol das vítimas de discriminação (artigo 9.º, n.º 2).

Contudo, ao abrigo da Directiva, estas organizações só podem actuar «em nome ou em apoio» de vítimas de discriminação, e não em seu próprio nome. As organizações de LGBT só poderão levar um caso à barra dos tribunais em seu próprio nome se a discriminação for dirigida contra si e não contra as pessoas que sejam seus membros. Isto é particularmente infeliz no domínio da discriminação fundada na orientação sexual, uma vez que as vítimas, muitas vezes, não têm vontade de actuar uma vez que isso poderá levar a que a sua orientação sexual seja conhecida publicamente.

As organizações de LGBT deverão propor que as organizações «com um interesse legítimo» possam desencadear processos em seu próprio nome.

2.4.2. Criação de organizações independentes para auxílio às vítimas

Uma característica comum a toda as legislações anti-discriminatórias consiste na criação de organizações independentes que auxiliem as vítimas de discriminação. A Directiva sobre Discriminação Racial exige que uma tal entidade seja criada no caso da discriminação racial, e a proposta de Directiva relativa à Igualdade de Tratamento, da Comissão, estabelece a mesma exigência no tocante às vítimas de discriminação sexual (ver o parágrafo 1.1. para os antecedentes destas directivas).

O facto de a Directiva-Quadro NÃO fazer uma exigência semelhante no que tange à discriminação fundada na religião ou convicções, na idade, em deficiência ou na orientação sexual, constitui uma enorme falha.

As organizações de LGBT deverão exigir que a sua legislação nacional preveja a criação de uma organização destinada a auxiliar as vítimas de discriminação fundada na religião ou convicções, na idade, em deficiência ou na orientação sexual.

2.5. Sanções

2.5.1. Ao abrigo da Directiva, as sanções que vierem a ser previstas para quem discrimina devem ser «efectivas» (artigo 17.º). Esta exigência não é objecto de qualquer esclarecimento. Contudo, a jurisprudência do Tribunal de Justiça no domínio da discriminação sexual sugere que o Tribunal exigirá que as medidas destinadas a remediar uma situação de discriminação sejam adequadas e tenham uma natureza efectivamente dissuasiva.

Em especial, o Tribunal deixou já claro que sempre que um Estado opte por sancionar a discriminação no emprego através do dever de pagar uma indemnização pecuniária, o estabelecimento de um limite máximo para tal indemnização caso se venha a verificar a existência de uma discriminação ilegal, não é consistente com a obrigação de assegurar a existência de sanções efectivas.

As organizações de LGBT deverão verificar as propostas que vierem a ser apresentadas pelos seus respectivos governos e tentar assegurar que as sanções são suficientemente fortes para serem um verdadeiro elemento de dissuasão.

PARTE 3 – COMO PERSUADIR O SEU GOVERNO A ATENDER ÀS SUAS PREOCUPAÇÕES

3.1. Fazer *lobby* sobre o Governo

Tanto nos actuais Estados-Membros como nos países candidatos à adesão, serão diferentes os estádios em que se encontram os governos nacionais na sua actividade de legiferação. Regra geral, são três os estádios em que se poderá tentar influenciar o processo de transposição da Directiva:

- (i) Se o respectivo governo nacional ainda não publicou qualquer proposta, deverá apresentar-se um documento escrito aos responsáveis do ministério pertinente, sugerindo que sejam tomados em consideração os pontos referidos na parte 2;
- (ii) Se o governo já apresentou uma proposta, provavelmente existirá um período de consulta pública antes de ela ser revista e apresentada ao Parlamento. Poderá aproveitar-se esta oportunidade para se apresentarem sugestões por escrito;
- (iii) Finalmente, pode solicitar-se aos deputados que apresentem propostas de alteração destinadas a melhorar a legislação.

O ponto até onde poderá ir nestas actividades dependerá, em grande medida, dos recursos de que se disponha. Será uma vantagem ter o apoio de um advogado experiente, embora tal não seja absolutamente essencial. Se não for possível encontrar alguém que preste esse auxílio, a ILGA-Europa poderá tentar localizar um advogado no país em questão com o apoio de outras organizações internacionais de direitos humanos.

Em alternativa, se se verificarem dificuldades com uma questão em particular, nós poderemos tentar auxiliá-lo com a ajuda de um dos advogados que habitualmente nos prestam aconselhamento.

3.2. Formar alianças

A quase totalidade das recomendações feitas na Parte 2 destas linhas de orientação poderá também beneficiar as ONG que representam pessoas que são discriminadas com base na idade ou em deficiência. As organizações humanistas e seculares irão, também provavelmente, opor-se a qualquer implementação do artigo 4.º, n.º 2. A eficácia dos seus esforços será por isso grandemente intensificada se lograr formar uma plataforma comum com essas organizações.

Os sindicatos podem ser igualmente parceiros importantes. Em alguns países, eles têm feito pressão para a implementação de legislação anti-discriminatória. Para além disso, eles jogarão um papel decisivo após a implementação por forma a que os trabalhadores possam beneficiar das disposições constantes da

legislação que vier a ser aprovada.

O artigo 13.º da Directiva-Quadro exige especificamente aos Estados-Membros que promovam o diálogo entre as entidades patronais e os sindicatos, tendo em vista a promoção da igualdade de tratamento.

Finalmente, e como referido na Introdução, serão igualmente objecto de transposição directivas nos domínios da igualdade racial e sexual. Estas directivas oferecem igualmente oportunidades para que se forjem alianças, uma vez que os governos poderão optar por transpor as três directivas simultaneamente.

3.3. Recorrer à Comissão Europeia

A Comissão Europeia tem o papel de assegurar a adequada e efectiva transposição das Directivas. Se o seu governo não transpuser a Directiva de forma adequada, poderá ser possível convencer a Comissão a tratar dessa questão com o seu governo. Consulte a ILGA-Europa a propósito desta possibilidade.

3.4. Criação de redes europeias

Finalmente, a experiência das organizações de um país poderá ser útil a organizações de outros países. Por isso, por favor faça chegar as suas experiências à ILGA-Europa, para que possamos divulgá-las.

PARTE 4 - ACÇÕES A DESENVOLVER APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

Logo que a legislação nacional seja aprovada, serão três as áreas potenciais de actividade:

- a. Impugnar uma transposição parcial ou inadequada junto do Tribunal de Justiça;
- b. Informar a Comissão da verificação de uma transposição parcial ou inadequada (a Comissão pode, em última instância, iniciar procedimentos legais contra o Estado em questão por forma a exigir a alteração da sua legislação nacional por forma a pô-la de acordo com a Directiva);
- c. Dar publicidade aos benefícios decorrentes da nova legislação junto da comunidade LGBT;
- d. Contribuir para as revisões periódicas que a Comissão efectuará relativamente à aplicação da Directiva ao nível nacional. A primeira destas revisões ocorrerá em 2006 e de cinco em cinco anos a partir daí. A Comissão está obrigada a tomar em consideração as opiniões da ONG (artigo 19.º).

A ILGA-Europa disponibilizará aconselhamento e apoio nestas áreas no futuro.