



Centro de Estudos de
Economia Aplicada do Atlântico

WORKING PAPER SERIES

CEEApIA WP No. 09/2007

Las Políticas de Género en el âmbito Comunitário Europeo

José Noronha Rodrigues

September 2007

Las Políticas de Género en el âmbito Comunitário Europeo

José Noronha Rodrigues
Universidade dos Açores (DEG)
e CEEAplA

Working Paper n.º 09/2007
Setembro de 2007

RESUMO/ABSTRACT

Las Políticas de Género en el ámbito Comunitário Europeo

XXth Century will be remembered in the History of Mankind as the Women's century. The century where women achieved visibility, fought for their rights, demanded equality of treatment and of opportunities and, the International Political Community took the bandage of a new vocabulary, the one of "Genre Politics". Talking about Women's Rights is, still, talking about Human Rights.

El siglo XX será recordado en la historia de la humanidad como el siglo de las mujeres. Donde las mujeres habían ganado la visibilidad, reivindicaran derechos, exigieran la igualdad del tratamiento y de oportunidades y, la Comunidad Política Internacional descubrió un vocábulo nuevo, el de la "Política del Género". Hablar de los Derechos de la Mujer es, aún, hablar de Derechos Humanos.

O século XX será recordado na História da Humanidade como o século das mulheres. O século em que as mulheres ganharam visibilidade, reivindicaram direitos, exigiram a igualdade de tratamento e de oportunidades e, a Comunidade Política Internacional desvendou um vocábulo novo, o de "Políticas de Género". Falar em Direitos da Mulher é, ainda, falar em Direitos Humanos.

Palavras-chave: Igualdade Formal, Acção Positiva, Igualdade Material, Transversalidade, Políticas de Género, União Europeia, Espanha

José Noronha Rodrigues
Departamento de Economia e Gestão
Universidade dos Açores
Rua da Mãe de Deus, 58
9501-801 Ponta Delgada

Las Políticas de Género en el ámbito Comunitário Europeo (*)

Noronha Rodrigues(**)

Sumário:

1. Abstract. – 2. Introdução. – 3. Evolução das Políticas do Género. – 4. A Directiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. – 5. A Ley Orgânica 3/2007, Espanhola. – 6. Conclusão.

Abstract:

XXth Century will be remembered in the History of Mankind as the Women's century. The century where women achieved visibility, fought for their rights, demanded equality of treatment and of opportunities and, the International Political Community took the bandage of a new vocabulary, the one of "Genre Politics". Talking about Women's Rights is, still, talking about Human Rights.

El siglo XX será recordado en la historia de la humanidad como el siglo de las mujeres. Donde las mujeres habían ganado la visibilidad, reivindicaran derechos, exigieran la igualdad del tratamiento y de oportunidades y, la Comunidad Política Internacional descubrió un vocábulo nuevo, el de la "Política del Género". Hablar de los Derechos de la Mujer es, aún, hablar de Derechos Humanos.

O século XX será recordado na História da Humanidade como o século das mulheres. O século em que as mulheres ganharam visibilidade, reivindicaram direitos, exigiram a igualdade de tratamento e de oportunidades e, a Comunidade Política Internacional desvendou um vocábulo novo, o de "Políticas de Género". Falar em Direitos da Mulher é, ainda, falar em Direitos Humanos.

Palavras-chave: Igualdade Formal, Acção Positiva, Igualdade Material, Transversalidade, Políticas de Género, União Europeia, Espanha

(*)Este trabalho foi apresentado na Universidade de Santiago de Compostela (Espanha) – Programa de Doctorado "Derecho Público y Procesos de Integración: Unión Europea y Mercosur" – seminário de " Las Políticas de Género en el ámbito Comunitário Europeo" leccionado pelos Profs. Dra. Maria Teresa Carballeira Rivera, Prof. Dr. Xavier Ferreira Fernández, Profra. Dra. Isabel Lirola Delgada, e Profra. Dra. Irene Rodríguez Manzano, da Universidad de Santiago de Compostela (Espanha).

(**) Doutorando em Direito na Universidade de Santiago de Compostela (Espanha), Assistente na Universidade dos Açores, Departamento de Economia e Gestão.

II – Introdução:

O século XX será recordado na História da Humanidade como o século das mulheres.

O século em que as mulheres ganharam visibilidade, reivindicaram direitos, exigiram a igualdade de tratamento e de oportunidade¹ e, a Comunidade Política Internacional desvendou um vocábulo novo, o de "Políticas de Género"². Temos consciência que esta afirmação não é, totalmente, honesta. Temos conhecimento que em muitos países do mundo ainda persiste a injustiça da desigualdade de tratamento entre homens e mulheres e, a existir igualdade, cinge-se a uma igualdade, meramente, formal que na prática consubstancia-se em desigualdade efectiva.

Porém, o objecto deste ensaio cinge-se a Políticas de Género no âmbito Comunitário. E na Europa/União Europeia houve, efectivamente, uma aparente evolução de mentalidades³, de políticas legislativas, do conceito de igualdade e de discriminação. No século transacto consciencializámos que a igualdade formal⁴ entre homem e mulher, plasmada em diversos

¹Caruncho, Luz Varela "Políticas de Igualdad", Universidad de Vigo, in http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/luz_varela/modulo_politicas_de_igualdad.doc " (...) Las políticas de igualdad representan la principal respuesta institucional a las desigualdades entre hombres y mujeres y forman parte de las políticas sociales. En cierto modo, las políticas sociales son fundamentales para la gestión de la desigualdad por medio de la asignación o reasignación de los recursos. Se trata de corregir desequilibrios, de establecer la igualdad, pero de hecho no ha quedado claro su impacto en la eliminación de las desigualdades de género. El objetivo de las políticas de igualdad es conseguir que, en los diversos ámbitos, hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades. La igualdad parece un horizonte algo lejano, pero no inalcanzable."

² Idem, Caruncho, Luz Varela, " (...) Se concreta una nueva estrategia el "mainstreaming" [o la transversalidad de género] que debe ser utilizada para el avance de la igualdad. Es pues esta Conferencia Mundial de Beijing en el año 1995 el referente más significativo. Esta estrategia supone que los gobiernos no concentren las políticas de igualdad únicamente en un ministerio o área, sino que las introduzcan de manera transversal en todas las políticas y programas. Es evidentemente toda una declaración de intenciones. El mainstreaming de género supone la integración de las políticas específicas en las políticas generales, de manera que la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. (...) Para lograr la igualdad entre los géneros es preciso corregir las desigualdades entre mujeres y hombres, y garantizar su igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades. La igualdad entre los géneros significa que las necesidades, los intereses, las preocupaciones, las experiencias, las prioridades son una dimensión integral de la formulación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas y medidas. La voluntad política y el compromiso a todos los niveles son fundamentales para incorporar la perspectiva de género."

³ Camps, Victoria, " El papel social de la Mujer en los últimos 25 años", Universidad Autónoma de Barcelona, in http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/margarita/papel_social_de_la_mujer.doc " (...) El progreso ha sido considerable, pero también insuficiente. Se ha producido un cambio legislativo y político, que ha llevado al reconocimiento real de todos los derechos que se le hurtaban al género femenino, pese a haber sido reiteradamente proclamados, por lo menos desde el siglo XVIII, como derechos universales. En las sociedades democráticas, las mujeres ahora ven reconocidos el derecho a participar en la vida política, con el sufragio universal, el derecho a disfrutar de las libertades individuales, así como todos los derechos vinculados al estado social: educación, protección de la salud, trabajo, seguridad social. Incluso se han empezado a dar pasos eficaces, aunque lentos, a favor de eso que ha venido en llamarse "democracia paritaria", es decir, una representación democrática que refleje realmente la distribución sexual socialmente existente."

⁴ Idem, Caruncho, Luz Varela " Políticas de Igualdad", "(...) Esta igualdad formal, que lleva a tratar como igual lo que es desigual o diferente, no ha servido para eliminar las desigualdades existentes en los diversos ámbitos. Esta igualdad de derechos no supone igualdad de hecho, igualdad real. Independientemente del ámbito que se

textos constitucionais dos Estados-membros e em diplomas internacionais, não era suficiente para aniquilar o vírus cultural que, sistematicamente, inferiorizava a mulher em relação ao homem em todos os campos sociais. Mentalizamos que, era necessário aumentar a transparência, a clareza da legislação em matéria de igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres e, evoluirmos para uma igualdade material concretizável apenas com medidas de acções positivas⁵ dos Estados-membros e políticas transversais de género⁶. Finalmente, percebemos que tínhamos que aniquilar, primeiro, o vírus cultural instalado em todas as áreas da sociedade (social, político, cultural, militar, educacional, económico, laboral, etc..) com medidas de acções positivas e políticas transversais de género⁷ (v.g., incentivos aos empregadores, licença de paternidade, imposição de quotas etc..)

considere, sea económico, político, social etc., las desigualdades siguen existiendo aunque no sean igualmente visibles en todos los ámbitos."

⁵ Idem, Caruncho, Luz Varela " Políticas de Igualdad", " (...) las medidas de acción positiva, son medidas concretas y temporales cuyo objetivo es el logro de la igualdad. El apartado 4 del artículo 141 del Tratado de la CE proporciona fundamento jurídico para la acción positiva. La acción positiva proporciona ventajas específicas ante situaciones de desigualdad, trata de compensar para paliar las desventajas iniciales. Los resultados obtenidos con las acciones positivas no son del todo satisfactorios, ya que no profundizan en el origen de la desigualdad, no cuestionan la socialización de géneros, ni el modelo de división sexual del trabajo; no se orientan hacia las causas que la producen, sino que únicamente intentan mejorar en lo posible la situación de las mujeres, el problema es que no se logra eliminar aquello que realmente genera desigualdad."

⁶ Carbonell, María Luisa Moltó "La Estrategia Europea de Empleo en España desde la perspectiva de Género", Universidade de Valencia, 2005, in http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/Maria_pazos/politica_fiscal_y_genero.doc "(...) La transversalidad de género es, según Rubery et al. (1999), un proceso transformador en profundidad de las políticas públicas, teniendo la ventaja además de asegurar que los efectos previsibles sobre las desigualdades de género se tendrán en consideración en el propio diseño y también en la implementación y evaluación de todas las políticas. Es conveniente destacar que la transversalidad no se limita exclusivamente a desagregar estadísticas por sexo ó a añadir el grupo de mujeres como un colectivo desfavorecido."

⁷ Idem, Caruncho, Luz Varela " Políticas de Igualdad", " (...) Existen diversas definiciones de "gender mainstreaming", aunque prácticamente todas coinciden en que se trata de una estrategia cuyo objetivo es conseguir la igualdad entre hombres y mujeres mediante su incorporación en todas las etapas y niveles de las políticas generales. Implica a toda la sociedad en la igualdad y no sólo a las mujeres. Es importante el compromiso y la colaboración de todas las personas que pueden influir de manera directa o indirecta en la lucha por la desigualdad. (...) Mainstreaming es la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres respectivamente, en todas las políticas y actividades con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a movilizar todas las políticas y las medidas generales con el propósito específico de alcanzar la igualdad teniendo en cuenta, de manera activa y abierta, desde la fase de planificación hasta la de evaluación, los efectos sobre las situaciones de hombres y mujeres. COM(1996) 67 (...) En otros contextos el mainstreaming se define como " el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros". ECOSOC, 1997 (...) En el Informe del Grupo de expertos del Consejo de Europa sobre la integración de la perspectiva de género aparece definido del modo siguiente: "La integración de la perspectiva de género consiste en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos políticos, de modo que los actores implicados normalmente en la elaboración de las políticas incorporen una perspectiva de igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de acción, a todos los niveles y en todas las etapas". Consejo de Europa, 1998 (...) La integración de la perspectiva de género tiene por objeto completar la política específica de igualdad pero no pretende reemplazarla. Se trata de dos estrategias interdependientes para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres."

necessárias para, gradualmente, alterar as mentalidades no que concerne aos Direitos da Mulher e do Homem. Hoje, suponho que todos temos consciência que falar em Direitos da Mulher é, ainda, falar em Direitos Humanos.

O presente ensaio terá como eixo central de estudo a Directiva 2006/54/CE de 5 de Julho de 2006 do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidade e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação). Porém, não menosprezamos os diversos diplomas legislativos existentes quer de âmbito internacional quer de âmbito europeu. Aliás, nem o poderíamos fazer pois a presente Directiva sorveu muita da sua inspiração em diversos diplomas internacionais anteriores mas, principalmente, na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, de 1979. Analisaremos, ainda, a Ley Orgánica Espanhola 3/2007, de 22 de Março, não pela sua originalidade, mas pelo facto de, Espanha ter sido o primeiro Estado-membro da União Europeia a adoptar medidas de acções positivas e políticas transversais de género, susceptíveis de, num curto espaço de tempo, engendrar uma eficaz igualdade material de tratamento e oportunidade entre homens e mulheres.

III – Evolução das Políticas de Género

A Igualdade entre Homens e Mulheres (e/ ou entre Mulheres e Homens como preferem, actualmente, alguns autores/legisladores⁸ designar) é um princípio jurídico universal reconhecido em diversos⁹ diplomas internacionais sobre os Direitos Humanos. A Carta das Nações Unidas,

⁸ Cfr. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE num.71

⁹ " [Em 1945, na I Assembleia Geral da ONU, realizada em São Francisco (EUA), O Conselho Económico e Social estabelece uma subcomissão para tratar da Condição da Mulher; a 31 de Março de 1953, dá-se assinatura em Nova Iorque, da Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher]; 1975, I Conferência Mundial da Mulher – (Cidade do México, México); 1979, Assembleia-geral das Nações Unidas aprova a Convenção pela eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher; 1980, II Conferência Mundial da Mulher (Copenhague, Dinamarca); 1985, III Conferência Mundial da Mulher (Nairobi, Quênia); 1991, Congresso Mundial das Mulheres por un Planeta Saudável (Miami, EUA); 1993, Seminário das Mulheres Brasileiras para a II Conferencia Mundial sobre Direitos Humanos/Viena 93 (Brasília, Brasil); 1993, II Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena, Áustria); 1993, Encontro Nacional Mulher e População: Nossos Direitos para Cairo/94 (Brasília, Brasil); 1994, Conferência Internacional de Saúde da Mulher para o Cairo 94:Saúde Reprodutiva e Justiça (Rio de Janeiro, Brasil); 1994, IV Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento (Cairo, Egipto); 1994, Conferência Regional sobre a Integração da Mulher no Desenvolvimento Económico e Social da América Latina e Caribe (Mar del Plata, Argentina); 1994, Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos aprova a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, "Convenção de Belém do Pará" (Belém do Pará, Brasil); 1995, Conferência Nacional de Mulheres Brasileiras Rumo a Beijing (Rio de Janeiro, Brasil); 1995, IV Conferência Mundial da Mulher (Beijing, China); 2001, Conferência Nacional contra o Racismo e a Intolerância (Rio de Janeiro, Brasil); 2001, III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (Durban, África do Sul)", in http://www.mulheresemovimentos.com.br/p_livro_infos04.html

desabrochada após a Segunda Grande Guerra, já convenciona o seguinte: " (...) Nós, os povos das Nações Unidas, decididos: [a] preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra que por duas vezes, no espaço de uma vida humana, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade; [a] reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações, grandes e pequenas; (...)"¹⁰. Para o efeito, propunha como um dos objectivos das Nações Unidas "(...) [realizar] a cooperação internacional, resolvendo os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, promovendo e estimulando o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião. (...)"¹¹ Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelecia que, "(...) [todos] os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade em direitos. Dotados de razão e de consciência, [pelo que] devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade."¹² O Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, em 1966, deliberavam o seguinte, "Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a garantir a homens e mulheres a igualdade no gozo de todos os direitos cívicos e políticos [económicos, sociais e culturais] enunciados no [s] presente [s] Pacto [s]"¹³ Em 1979, a Comunidade Internacional encontrava-se " (...) [preocupada ao constatar] que, apesar destes diversos instrumentos, as mulheres [continuavam] a ser objecto de importantes discriminações (...)"¹⁴. Assim, a 18 de Dezembro de 1979, sob a égide das Nações Unidas, é assinada a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres¹⁵. Neste sentido, houve necessidade de, primeiro, caracterizar a expressão " (...) «discriminação contra as mulheres» [esta] significa qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios, político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer

¹⁰ Preâmbulo da Carta da Nações Unidas. Esta foi assinada em São Francisco, a 26 de Junho de 1945 e entrou em vigor a 24 de Outubro de 1945, in http://www.fd.uc.pt/hrc/enciclopedia/onu/textos_onu/cnu.pdf

¹¹ Cfr. nº 3 do artigo 1º da Carta das Nações Unidas.

¹² Cfr. Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e/ou dos Direitos do Homem, de 10 de Dezembro de 1948.

¹³ Cfr. artigo 3º do Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, Resolução 2200 A(XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de Dezembro de 1966, entrou em vigor a 23 de Março de 1976 in http://www.cidadevirtual.pt/acnur/refworld/refworld/legal/instrume/detent/civpot_p.htm e artigo 3º do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, Resolução N.º 2200-A (XXI), de 16 de Dezembro de 1966, entrou em vigor a 3 de Janeiro de 1976, in <http://www.cidadevirtual.pt/cpr/asilo2/2pidesc.html>

¹⁴ Cfr. Preâmbulo da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres

¹⁵ Esta entrou em vigor a 3 de Setembro de 1981, in <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/dm-conv-edcmulheres.html>

outro domínio.”¹⁶. Em segundo, os Estados-Partes condenam veemente todas as formas de discriminação contra as mulheres e comprometem-se a desenvolver esforços e adoptar políticas¹⁷ tendentes a eliminar todas essas formas de discriminação. Na conferência de Nairobi de 1985¹⁸, reitera-se o princípio de que os problemas do mundo são, igualmente, problemas das mulheres. Nesta medida, estas não podem nem devem alhear-se e/ou ser impedidas de participar, activamente, na resolução desse problemas “ (...) The effective participation of women in development and in the strengthening of peace, as well as the promotion of the equality of women and men, require concerted multi-dimensional strategies and measures that should be

¹⁶ Cfr. artigo 1º da cit. Convenção sobre a Eliminação.

¹⁷ Cfr. artigo 2º da cit. Convenção sobre a Eliminação “(...) a) Inscrever na sua constituição nacional ou em qualquer outra lei apropriada o princípio da igualdade dos homens e das mulheres, se o mesmo não tiver já sido feito, e assegurar por via legislativa ou por outros meios apropriados a aplicação efectiva do mesmo princípio; b) Adoptar medidas legislativas e outras medidas apropriadas, incluindo a determinação de sanções em caso de necessidade, proibindo toda a discriminação contra as mulheres; c) Instaurar uma protecção jurisdicional dos direitos das mulheres em pé de igualdade com os homens e garantir, por intermédio dos tribunais nacionais competentes e outras instituições públicas, a protecção efectiva das mulheres contra qualquer acto discriminatório; d) Abster-se, de qualquer acto ou prática discriminatórios contra as mulheres e actuar por forma que as autoridades e instituições públicas se conformem com esta obrigação; e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação praticada contra as mulheres por uma pessoa, uma organização ou uma empresa qualquer; f) Tomar todas as medidas apropriadas, incluindo disposições legislativas, para modificar ou revogar qualquer lei, disposição regulamentar, costume ou prática que constitua discriminação contra as mulheres; g) Revogar todas as disposições penais que constituam discriminação contra as mulheres.

¹⁸ Cfr. Report of the world conference to review and appraise the achievements of the United Nations decade for Women: Equality, Development and Peace, Nairobi, 15-26 July 1985, “ (...) Paragraph 9 - The three objectives of the Decade - equality, development and peace - are broad, interrelated and mutually reinforcing, so that the achievement of one contributes to the achievement of another; Paragraph 10- The Copenhagen World Conference interpreted equality as meaning not only legal equality, the elimination of de jure discrimination, but also equality of rights, responsibilities and opportunities for the participation of women in development, both as beneficiaries and as active agents. Paragraph 11 - Equality is both a goal and a means whereby individuals are accorded equal treatment under the law and equal opportunities to enjoy their rights and to develop their potential talents and skills so that they can participate in national political, economic, social and cultural development and can benefit from its results. For women in particular, equality means the realization of rights that have been denied as a result of cultural, institutional, behavioural and attitudinal discrimination. Equality is important for development and peace because national and global inequities perpetuate themselves and increase tensions of all types; Paragraph 12 - The role of women in development is directly related to the goal of comprehensive social and economic development and is fundamental to the development of all societies. Development means total development, including development in the political, economic, social, cultural and other dimensions of human life, as well as the development of the economic and other material resources and the physical, moral, intellectual and cultural growth of human beings. It should be conducive to providing women, particularly those who are poor or destitute, with the necessary means for increasingly claiming, achieving, enjoying and utilizing equality of opportunity. More directly, the increasingly successful participation of each woman in societal activities as a legally independent agent will contribute to further recognition in practice of her right to equality. Development also requires a moral dimension to ensure that it is just and responsive to the needs and rights of the individual and that science and technology are applied within a social and economic framework that ensures environmental safety for all life forms on our planet; Paragraph 13 - The full and effective promotion of women's rights can best occur in conditions of international peace and security where relations among States are based on the respect for the legitimate rights of all nations, great and small, and peoples to self-determination, independence, sovereignty, territorial integrity and the right to live in peace within their national borders.”, in <http://www.un.org/womenwatch/confer/nfls/Nairobi1985report.txt>

people-oriented.”¹⁹. Em 1995, na quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres: Ação para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz, que se realizou em Beijing²⁰, dá-se primazia à noção de género²¹. Apesar de os resultados terem sido parcos, “ (...) [nós] estamos convencidos de que: 13. [o] fortalecimento das mulheres e sua participação, em condições de igualdade, em todas as esferas sociais, incluindo a participação nos processos de decisão e acesso ao poder, são fundamentais para o alcance da igualdade, desenvolvimento e paz; 14. [os] os direitos das mulheres são direitos humanos; 15.[a] igualdade de direitos, oportunidades e acesso aos recursos, a distribuição equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres e a harmônica associação entre eles são fundamentais para seu próprio bem-estar e de suas famílias, como também para a consolidação da democracia. (...), [nós] estamos determinados a: 24. Adotar todas as medidas necessárias para eliminar todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas e remover todos os obstáculos à igualdade de género e aos avanços e fortalecimento das mulheres;”²² Em 1997, na 42ª secção, o Conselho Económico-social das Nações Unidas emana uma informação no item IV. alínea A), em que propõe e define o conceito

¹⁹ Cfr. paragrafo 14 do diploma cit. Report of the world conference to review and appraise the achievements of the United Nations decade for Women: Equality, Development and Peace, Nairobi, 15-26 July 1985

²⁰ Decorreu entre os dias 4 a 15 de Setembro de 1995.

²¹ Cfr. “ (...) 202. Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo (...)”, e vide o Anexo IV – Declaración de la Presidenta de la Conferencia sobre la interpretación más generalizada del término “Género”, “(...) 6.[habiendo] examinado detenidamente la cuestión, el grupo de contacto señaló que: 1) el término “género” se había utilizado e interpretado comúnmente en su acepción ordinaria y generalmente aceptada en muchos otros foros y conferencias de las Naciones Unidas; 2) no había indicación alguna de que en la Plataforma de Acción pretendiera asignarse al vocablo otro significado o connotación, distintos de los que tenía hasta entonces. 7.[en] consecuencia, el grupo de contacto reafirmó que el vocablo “género”, tal y como se emplea en la Plataforma de Acción, debe interpretarse y comprenderse igual que en su uso ordinario y generalmente aceptado”, Cfr. Naciones Unidas “Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer”, p. 92 e 232, in <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N96/273/04/PDF/N9627304.pdf?OpenElement>, poderá, também, ser consultado na (Publicação das Nações Unidas, número de venda: S.96.IV.13, cap.I, resolución 1, anexo II)

²² Cfr. Declaração de Pequim adoptada pela quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres: Ação para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz (1995), “ (...) 3. Determinados a promover os objetivos da igualdade, desenvolvimento e paz para todas as mulheres, em todos os lugares do mundo, no interesse de toda a humanidade [;]4. Reconhecendo as aspirações de todas as mulheres do mundo inteiro e levando em consideração a diversidade das mulheres, suas funções e circunstâncias, honrando as mulheres que têm aberto e construído um caminho e inspirados pela esperança presente na juventude do mundo [;] 5. Reconhecemos que o status das mulheres tem avançado em alguns aspectos importantes desde a década passada; no entanto, este progresso tem sido heterogêneo, desigualdades entre homens e mulheres têm persistido e sérios obstáculos também, com consequências prejudiciais para o bem-estar de todos os povos[;] 6. Reconhecemos ainda que esta situação é agravada pelo crescimento da pobreza que afeta a vida da maioria da população mundial, em particular das mulheres e crianças, tendo origem tanto na esfera nacional, como na esfera internacional [;] 7. Comprometemo-nos, sem qualquer reserva, a combater estas limitações e obstáculos e a promover o avanço e o fortalecimento das mulheres em todo o mundo e concordamos que isto requer medidas e ações urgentes, com espírito de determinação, esperança, cooperação e solidariedade, agora e ao longo do próximo século. (...) “ in <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/pekin.htm>

de incorporação da perspectiva de género em todas as políticas e programas do sistema das Nações Unidas " (...) La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, da aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetue la desigualdad. El objetivo final²³ es lograr la igualdad entre los géneros."²⁴

IV – A Directiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional

a) Antecedentes da Directiva:

A igualdade de tratamento entre homens e mulheres tem sido uma preocupação constante da Comunidade Europeia²⁵/União Europeia²⁶. Esta encontra-se patenteada no direito

²³ Astelarra, Judith " Políticas de Género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina", ed. Naciones Unidas – Serie Mujer y desarrollo, nº 57, 2004, p. 7, 12 a 16" (...) Varios han sido los tipos de políticas anti-discriminatorias implementadas, adaptándose a las distintas concepciones políticas y a las diferencias entre los sistemas políticos y sus tradiciones en cada país. Las más importantes que se han implementado son la: (i) igualdad de oportunidad; (ii) acción positiva, y (iii) transversalidad. Cada una ellas responde a una estrategia de intervención pública diferente y apuntan a transformar diferentes aspectos del sistema social de género que condiciona la realidad social de las mujeres y las relaciones entre hombres y mujeres (...); (...) [(i) La igualdad de oportunidades en la tradición liberal clásica implica que todos los individuos han de tener las mismas oportunidades u que las desigualdades que se produzcan deberán resultar de los distintos méritos que tienen las personas. Lo importante es que el Estado garantice que todos tengan las mismas oportunidades Si esto es así, entonces las diferencias que aparezcan no pueden ser consideradas com desigualdades, puesto que todos han podido utilizar las mismas oportunidades(...); [(ii)]La acción positiva consiste en un mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres . Esto implica, en igualdad de condiciones, primar a una mujer sobre un hombre. Hay muchos tipos de políticas que emplean formas de acción positiva. Se pueden citar algunos ejemplos: sistema de cuotas, em que se equilibra numéricamnte la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en ciertas actividades; otros factores de apoyo a las organizaciones de cualquier tipo que favorezcan la igualdad de oportunidades, por ejemplo: líneas de crédito especial para los empresarios que contratan mujeres; iniciativas judiciales por parte de la Administración para garantizar que no se discrimine a las mujeres, etc. (...) La acción positiva implica un paso allá de la igualdad de oportunidades en cuanto a las estrategias de intervención para combatir la discriminación de las mujeres (...) La acción positiva es un complemento necesario de la igualdad de oportunidades (...); [(iii)] La mainstreaming [transversalidad], en sua primera versión propuso ampliar el campo de actuación institucional del Estado, en materia de políticas de igualdad de oportunidades. Se exigía que no solo las instancias cuya finalidad específica era la de implementación de estas políticas se sintieran responsables de ellas, sino que el Estado en su conjunto debía promoverlas. (...) La implementación de la transversalidad exige, entonces que la dimensión de la igualdad y la dimensión del género deben tenerse en cuenta en todas las acciones y actividad, desde la fase de planificación, estudiando sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen."

²⁴ Cfr. "Informe del Consejo Económico y Social correspondiente al Año 1997", das Naciones Unidas, p.28, in [http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/519af4fb471040a3c1256a08005cd59e/\\$FILE/N9726567.pdf](http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/519af4fb471040a3c1256a08005cd59e/$FILE/N9726567.pdf)

²⁵ Larrucea, José A. Girón, " El principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el Tratado de la Comunidad Europea", Universidad de Sevilla, Anuario de Derecho Europeo, nº 1, 2001, p.236 " (...) La igualdad de trato entre hombres y mujeres es una de las concepciones que há evolucionado en el sistema jurídico de la CE en la

primário²⁷ e/ ou no derivado. A Comunidade Económica Europeia²⁸ emana, em 1975, a directiva

medida en que ésta ha ido ampliando sus competencias y consolidando un espacio común europeo que, teniendo en principio una naturaleza predominantemente económica, ha tenido que incorporar y regular sectores de actividad y situaciones que originalmente se entendían como pertenecientes a la competencia exclusiva de los Estados pero que la configuración de un efectivo mercado común há puesto de manifiesto que era necesario incorporar al ámbito de aplicación del TCE. En el Tratado de Roma, se regulaba en el art. 119 (141 actual), limitando su referencia a la igualdad de retribución, con el objetivo de evitar distorsiones en la competencia entre empresas, puesto que una desigualdad de retribución en trabajos de igual valor o significación económica podía dar lugar a que se abusara en la contratación de mujeres, en aquellos mercados de trabajos en que fuera posible, para adquirir la ventaja proporcionada por una mano de obra más barata."

²⁶ Todavía, não é uma preocupação exclusiva da União Europeia. Em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Comunidade Internacional já previa a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, ou melhor, nem sequer fazia a distinção entre homens e mulheres considerando, apenas, ambos Seres Humanos. Cfr. artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem " Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade." A 4 de Novembro de 1950, com a assinatura da Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e da Liberdades Fundamentais, vulgo Convenção Europeia dos Direitos do Homem também, não é feito qualquer distinção nos direitos e/ou deveres entre homens e mulheres; O Convenio sobre Igualdad de Remuneración relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (adoptado en 29 de Junio de 1951 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima cuarta reunión y en vigor desde el 23 de mayo de 1953) " Artículo 1 – A los efectos del presente Convenio: a) El término " remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) La expresión " igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Artículo 2 – 1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) La legislación nacional; b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación; c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o ; d) La acción conjunta de estos diversos medios. Artículo 3 – 1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que este entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio", in http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/d_ilo100_sp.htm

²⁷ Cfr. Preâmbulo do Tratado de Paris (1951), "(...) Preocupados por contribuir, mediante la expansión de sus producciones fundamentales, a la elevación del nivel de vida [pressupõe-se que seja a elevação do nível de vida tanto do homem como da mulher, em suma do Ser Humano] y al progreso de las acciones en favor de la paz (...)", in Tratado de la Unión Europea, Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y otros actos básicos de Derecho Comunitario, ed. Tecnos, 1999, p.261; Preâmbulo do Tratado de Roma (1957), "(...) Fijando como fin esencial de sus esfuerzos la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus pueblos (...); Preâmbulo do Acto Único Europeu (1986), "(...) Decididos a promover conjuntamente la democracia, basándose en los derechos fundamentales reconocidos en las Constituciones y leyes de los Estados miembros, en el Convénio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Liberdades Fundamentales y en la Carta Social Europea, en particular la libertad, la igualdad y la justicia social (...)", in Comunidade Económica Europeia, Tratado de Roma y Acta Única Europea, ed. Tecnos, 1988, p. 27 e 169; 1º e 2º paragrafo do Artigo 6º TUE (1992) " La Unión se basea en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las liberdades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros. La Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convénio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Liberdades Fundamentales firmadas en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario", in Tratado de la Unión Europea, Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y otros actos básicos de Derecho Comunitario", 10ª edición actualizada, Tecnos, 2003, p. 62

²⁸ Idem, Larrucea, José A. Girón, " El principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el Tratado de la Comunidad Europea", p.234/235 " (...) El contenido del principio de igualdad de trato está planteado, en términos generales, en el art 39 TCE, en relación con la libre circulación de trabajadores, pero se ha ido definiendo con más precisión a través de normas de derecho derivado como el reglamento 1612/68 (...) y de la jurisprudencia del TJCE: a) En la sentencia Comisión – Italia de 14.1.88, el TJCE considera que el trabajador que procede de otro Estado miembro distinto de aquel en el que lleva a cabo su actividad, tiene que encontrarse en igualdad respecto de todas

75/117/CEE²⁹ do Conselho, de 10 de Fevereiro, com o objectivo de aproximar as legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Em 1976, é adoptada a Directiva 76/207/CEE³⁰ do Conselho, de 9 de Fevereiro, 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. No mesmo ano, é estabelecido no artigo 119^{o31} CEE (artigo 141^{o32} CE)³³ o princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres, tendo este princípio sido considerado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu³⁴, como um dos

las condiciones de empleo y de trabajo, «en particular en materia de remuneración, despido y reintegración profesional o recolocación si entra en el paro». (...) b) El reglamento 1612/68 dispone igualmente que el trabajador comunitario se beneficie de las mismas ventajas sociales y fiscales [acceso a la formación profesional, respecto de la sindicación del trabajador de otro Estado miembro, respecto de la regulación de las prestaciones de la seguridad social] que tengan los nacionales del Estado miembros en el que desarrolle su profesión (...) c) (...)”

²⁹ Diario Oficial nº L 045, de 19 de Febrero de 1975

³⁰ Diario Oficial nº L 039, de 14 de Febrero de 1976

³¹ Cfr. Comunidad Económica Europea, Tratado de Roma y Acta Única Europea, ed, Tecnos, 1988, p.104 – artículo 119º TCEE “ Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.”

³² Cfr. Artículo 141º do TCE “ 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4. Com objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”, in Tratado de la Unión Europea, Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y otros actos básicos de Derecho Comunitario”, 10ª edición actualizada, Tecnos, 2003, p. 168/169.

³³ Preâmbulo da Directiva 2006/54/CE, (4) “ O nº3 do artigo 141º do Tratado proporciona agora uma base jurídica específica para a adopção de medidas comunitárias para garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor.”

³⁴ Cfr. TJE 8.4.1976 – C-43/75 Defrenne II, Colectânea 1976, p. 455. “ (...) 1 . Le principe de l'egalite des remunerations entre les travailleurs masculins et les travailleurs feminis, fixe par l'article 119, fait partie des fondements de la communauté. Il est susceptible d'etre invoque devant les juridictions nationales, celles-ci ont le devoir d'assurer la protection des droits que cette disposition confere aux justiciables, notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail, ainsi de dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs féminins et de travailleurs masculins pour un même travail, lorsque celui-ci est accompli dans un même établissement ou service, prive ou public. 2. A)

princípios fundamentais³⁵ do Direito Comunitário³⁶. Em 1978, é adoptada a Directiva 79/7/CEE³⁷ do Conselho, de 19 de Dezembro, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social. Oito anos mais tarde³⁸, em 1986, são adoptadas duas novas directivas: a) a Directiva 86/378/CEE³⁹ do Conselho, de 24 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres

L'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins devait être pleinement assurée par les états membres originaires à l'expiration de la première étape de la période de transition, soit au 1^{er} Janvier 1962. La résolution des états membres du 30 décembre 1961, sans préjudice des effets qu'elle a pu avoir en vue de favoriser et d'accélérer la mise en œuvre intégrale de l'article 119, n'a pas pu valablement modifier l'échéance fixée par le Traite. Une modification du Traite ne peut résulter, sauf dispositions spécifiques, que d'une révision opérée en conformité de l'article 236. B) En l'absence de dispositions transitoires, le principe de l'égalité de rémunération déploie tous ses effets pour les nouveaux états membres à partir de l'entrée en vigueur du traite d'adhésion, soit au 1^{er} Janvier 1973. La directive du conseil no 75/117 n'a pu atténuer l'efficacité de l'article 119 ni modifier son effet dans le temps. 3. Des considérations impérieuses de sécurité juridique, tenant à l'ensemble des interets en jeu, tant publics que privées, empêchent en principe de remettre en cause les rémunérations pour des périodes passées. L'effet direct de l'article 119 ne peut être invoque à l'appui de revendications relatives a des périodes de rémunération antérieures a la date de l'arrêt, sauf en ce qui concerne les travailleurs qui ont introduit antérieurement un recours en justice ou soulève une réclamation équivalente. 4 Même dans les domaines ou l'article 119^o n'aurait pas d'effet direct, il ne saurait être interprète comme réservant une compétence exclusive au législateur national pour la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération, cette mise en œuvre pouvant résulter, pour autant que de besoin, d'un concours de dispositions communautaires et nationales. » in, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975J0043:FR:HTML>

³⁵ Cfr. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional» COM (2004) 279 final — 2004/0084 (COD), in <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004AE1641:PT:NOT>; Aliás, "O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias tem vindo a desempenhar um papel importante ao contribuir eficazmente para a redução da discriminação das mulheres no emprego. O tribunal interpreta o direito comunitário, desenvolvendo, como é natural, os conceitos jurídicos incompletos de uma legislação comunitária relativamente jovem e transformando-os num sistema jurídico coerente [STREINZ, *Europarecht*, 4.o ed., Heidelberg 1999, para. 494]. No domínio da igualdade de oportunidades, o tribunal tem recorrido predominantemente à interpretação da discriminação directa e indirecta para chegar a uma aplicação eficaz da legislação sobre a igualdade de tratamento [Desde os processos do TJCE, C-96/80 JENKINS, C-170/84 BILKA vs Weber von HARTZ, C-171/88 RINNER-KÜHN e C-184/89 NIMZ vs Freie und HANSESTADT HAMBURG], e tornou claro que a protecção contra a discriminação sexual também se aplica aos homens [TJCE, processo C-450/93 KALANKE; TJCE, processo C-409/95 MARSCHALL]."

³⁶ Cfr. Preâmbulo da Directiva 2006/54/CE, (3) " O Tribunal de Justiça considerou que o âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres não pode ser limitado à proibição da discriminação com base no facto de uma pessoa ser de um ou de outro sexo. Tendo em conta o seu objectivo e a natureza dos direitos que pretende salvaguardar, aplica-se também à discriminação em razão da mudança de género de uma pessoa."

³⁷ Diario Oficial nº L 006, de 10 de Enero de 1979

³⁸ Dois antes antes, é adoptada a Recomendação relativa a promoção de acções positivas a favor das mulheres, 13.12.1984., cfr. Delgado, Isabel Lirola, Manzano, Irene Rodríguez, obra infra cit. p.264 " (...) De cujo texto pueden destacarse la siguientes ideas: - En primer lugar, la constatación acerca de la insuficiencia de las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato que tienen por objeto conceder derechos a los individuos para eliminar las desigualdades de hecho que se derivan de actitudes, comportamientos y estructuras de la sociedad. (...) - En segundo lugar, la necesidad de que los Gobiernos de los Estados miembros, los interlocutores sociales y los organismos competentes de cada Estado se comprometan a la adopción de medidas, según sus prácticas y normativa propia. - En tercer lugar, la idea de que las medidas de acción positiva pueden incorporarse tanto en el sector público como en el privado y ser de dos tipos (...)"

³⁹ Diario Oficial nº L 225, de 12 de Agosto de 1986

aos regimes profissionais de segurança social; b) a Directiva 86/613/CEE⁴⁰ do Conselho, de 11 de Dezembro, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como na à protecção da maternidade.⁴¹ A Directiva 92/85/CEE⁴² do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, adoptada nesse mesmo ano, refere-se à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Em 1996, é adoptada a Directiva 96/34/CE⁴³ do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES; No mesmo ano, a Directiva 96/97/CE⁴⁴ do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996, vem alterar a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social; Em 1997, o artigo 2^o⁴⁵, o nº2 do artigo 3^o⁴⁶ e o artigo 13^o⁴⁷ do TCE são alterados pelo Tratado de Amesterdão e, concomitantemente, foram adoptadas várias outras Directivas: a) a Directiva 97/75/CE⁴⁸ do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, que altera e torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 96/34/CE relativa ao acordo-quadro sobre a licença

⁴⁰ Diario Oficial nº L 359, de 19 de Diciembre de 1986

⁴¹ Delgado, Isabel Lirola, Manzano, Irene Rodríguez " La Integración de la perspectiva de género en la Unión Europea", Universidad de Sevilla, Anuario de Derecho Europeo, nº 2, 2002, p. 262 " (...) Dos características han de subrayarse de este conjunto de directivas. Por un lado, todas ellas se fundamentan en una estrecha definición de política social, al interesar-se principalmente por las cuestiones económicas. Por otro lado, el grueso de las directivas consideradas se asienta en una interpretación liberal de la igualdad como «igualdad de trato», interpretación que enfatiza la eliminación de barreras y la no discriminación, más que el desarrollo de políticas «positivas» o especiales para las mujeres que tengan como fin la consecución de la igualdad sustantiva de oportunidades entre ellas y los hombres. Aunque el logro de esa meta, (...) es el objetivo de las medidas de acción positiva, la ya referida Directiva 92/85 es posiblemente la primera fundamentada en la aceptación de la necesidad de tratar a las mujeres de modo diferente a los hombres para promover un resultado más igual en términos de oportunidad de empleo."

⁴² Diario Oficial nº L 348, de 28 de Noviembre de 1992

⁴³ Diario Oficial nº L 145, de 19 de Junio de 1996

⁴⁴ Diario Oficial nº L 046, de 17 de Febrero de 1997

⁴⁵ Idem, "Tratado de la Unión Europea, Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y otros actos básicos de Derecho Comunitario", p. 99 " Art. 2 – La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros"

⁴⁶ Idem, "Tratado de la Unión Europea (...)", p. 100 "(...) En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad."

⁴⁷ Idem, "Tratado de la Unión Europea, Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y otros actos básicos de Derecho Comunitario", p. 103 nº 1 do artigo 13º TCE " Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

⁴⁸ Diario Oficial nº L 010, de 16 de Enero de 1998

parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES; b) a Directiva 97/80/CE⁴⁹ do Conselho, de 15 de Dezembro, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo; c) e, a Directiva 97/81/CE⁵⁰ do Conselho de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pela CEEP e pela CES.

Em 1998, é adoptada a Directiva 98/52/CE⁵¹ do Conselho, de 13 de Julho de 1998 no seguimento da Directiva 97/80/CE do Conselho, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo para o Reino Unido e o Regulamento (CE) nº 2836/98 do Conselho, de 22 de Dezembro de 1998, relativo à integração das questões de género na cooperação para o desenvolvimento. Com a assinatura do Tratado de Nice, em 2001, e em anexo ao próprio Tratado, dá-se a proclamação solene da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Esta⁵², "(...) também [proíbe] qualquer forma de discriminação em razão do sexo e [consagra] o direito à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todas as áreas, incluindo o emprego, o trabalho e a remuneração."⁵³ Em 2002, é adoptada a Directiva 2002/73/CE⁵⁴ do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. E, " (...) a 20 de Junho de 2003, é apresentado no Conselho Europeu de Salónica⁵⁵, o Projecto de Tratado que institui uma

⁴⁹ Diário Oficial nº L 014, de 20 de Enero de 1998

⁵⁰ Diário Oficial nº L 14, de 20 de Enero de 1998

⁵¹ Diário Oficial nº L 205, de 22 de Júlio de 1998

⁵² Cfr. Carta dos Direitos Fundamentais, in http://www.acime.gov.pt/docs/Legislacao/LEuropeia/Carta_direitos_UE.pdf " Artigo 21º (Não Discriminação) 1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. 2. No âmbito de aplicação do Tratado que institui a Comunidade Europeia e do Tratado da União Europeia, e sem prejuízo das disposições especiais destes Tratados, é proibido toda a discriminação em razão da nacionalidade; Artigo 23º (Igualdade entre homens e mulheres) Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado."

⁵³ Cfr. Preâmbulo da Directiva 2006/54/CE, (5).

⁵⁴ Diário Oficial nº L 269, de 5 de Outubro de 2002

⁵⁵ Cfr. Prefácio do Projecto de Tratado que institui uma Constituição para a Europa, ed. Serviços das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2003 " Tendo constatado que a União Europeia se encontrava numa encruzilhada decisiva da sua existência, o Conselho Europeu, reunido em Laeken (Bélgica) em 14 e 15 de Dezembro de 2001, convocou a Convenção Europeia sobre o Futuro da Europa [Pela segunda vez na História da Europa os Europeus são chamados a pronunciar sobre o seu futuro. A primeira, como já vimos foi no Congresso de Haia, de 1947] A referida Convenção ficou encarregada de formular propostas sobre três matérias: aproximar os cidadãos do projecto europeu e das instituições europeias; estruturar a vida política e o espaço político europeu numa União alargada; fazer da União um factor de estabilização e uma referência na nova ordem mundial. (...) A Declaração de Leken levantou a questão de saber se a simplificação e a reestruturação dos Tratados não deveriam abrir caminho à adopção de um texto constitucional. Os Trabalhos da Convenção vieram de facto a resultar na elaboração de um projecto de Tratado que institui uma Constituição para a Europa, tendo o texto recolhido um amplo consenso na sessão plenária de 13 de Junho de 2003. [Foi este texto que foi apresentado no Conselho Europeu de Salónica]"

Constituição para a Europa⁵⁶ e a 29 de Outubro de 2004, é assinado⁵⁷ em Roma, o Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa⁵⁸. De realçar, que este Tratado não [foi] nenhuma revisão do Tratado de Roma, nem revisão de qualquer outro Tratado. É um Tratado autónomo e concebido *ad incio* para vigorar na Europa, todavia, ainda não entrou em vigor por estar aberto o período de ratificação pelos Estados-membros.⁵⁹ No que concerne ao objecto do nosso estudo, é de salientar que o Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa integrou a Carta dos Direitos Fundamentais da União, na Parte II⁶⁰.

⁵⁶ Idem, Preâmbulo Projecto de Tratado que institui uma Constituição para a Europa, p. 5 e 6 " Conscientes de que a Europa é um continente portador de civilização; de que os seus habitantes, chegados em vagas sucessivas desde os primórdios da humanidade, aqui desenvolveram progressivamente os valores em que se funda o humanismo: igualdade de todos os seres, liberdade, respeito pela razão [...] Inspirando-se nas heranças culturais, religiosas e humanistas da Europa, cujos valores, ainda presentes no seu património, enraizaram na vida da sociedade a sua percepção do papel central da pessoa humana e dos seus direitos invioláveis e inalienáveis, bem como do respeito pelo direito [...] Convencidos de que a Europa, agora reunida, tenciona prosseguir esta trajectória de civilização, de progresso e de prosperidade a bem de todos os seus habitantes, incluindo os mais frágeis e os mais desprotegidos, quer continuar a ser um continente aberto à cultura, ao saber e ao progresso social, e deseja aprofundar o carácter democrático e transparente da sua vida pública e actuar em prol da paz, da justiça e da solidariedade no mundo [...] Persuadidos de que os povos da Europa, continuando embora orgulhosos da sua identidade e da sua história nacional, estão decididos a ultrapassar as antigas discórdias e, unidos por laços cada vez mais estreitos, a forjar o seu destino comum [...] Certos de que, "unida na diversidade", a Europa lhes oferece as melhores possibilidades de, respeitando os direitos de cada um e estando cientes das suas responsabilidades para com as gerações futuras e para com a Terra, prosseguir a grande aventura que faz dela um espaço privilegiado de esperança humana [...] Gratos aos membros da Convenção Europeia por terem elaborado a presente Constituição em nome dos cidadãos e dos Estados da Europa (...)"

⁵⁷ Cfr. Jornal Oficial nº C 310 de 16 de Dezembro de 2004

⁵⁸ Cfr. Preâmbulo do Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, ed. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2005, p. 10 " Inspirando-se no património cultural, religioso e humanista da Europa, de que emanaram os valores universais que são os direitos invioláveis e inalienáveis da pessoa humana, bem como a liberdade, a democracia, a igualdade e o Estado de Direito [...] Convencidos de que a Europa, agora reunida após dolorosas experiências, tenciona progredir na via da civilização, do progresso e da prosperidade a bem de todos os seus habitantes, incluindo os mais frágeis e os mais desprotegidos, quer continuar a ser um continente aberto à cultura, ao saber e ao progresso social, e deseja aprofundar o carácter democrático e transparente da sua vida pública e actuar em prol da paz, da justiça e da solidariedade no mundo [...] Persuadidos de que os povos da Europa, continuando embora orgulhosos da respectiva identidade e história nacional, estão decididos a ultrapassar as antigas discórdias e, unidos por laços cada vez mais estreitos, a forjar o seu destino comum [...] Certos de que, «Unida na diversidade» a Europa lhes oferece as melhores possibilidades de, respeitando os direitos de cada um e estando cientes das suas responsabilidades para com as gerações futuras e para com a Terra, prosseguir a grande aventura que faz dela um espaço privilegiado de esperança humana [...] Determinados a prosseguir a obra realizada no âmbito dos Tratados que instituem as Comunidades Europeias e do Tratado da União Europeia, assegurando a continuidade do acercamento comunitário [...] Gratos aos membros da Convenção Europeia por terem elaborado o projecto da presente Constituição, em nome dos cidadãos e dos Estados da Europa."

⁵⁹ Noronha Rodrigues, José, este trabalho foi apresentado na Universidade de Santiago de Compostela (Espanha) – Programa de Doctorado "Derecho Público y Procesos de Integración: Unión Europea y Mercosur" – seminário de "Modelos de integración jurídica en el Derecho Comparado" leccionado pelo Prof. Dr. Lucio Pegoraro, catedrático de Derecho Público Comparado Universidad de Bolonia (Italia). O Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa para entrar em vigor tem que ser ratificado por todos os Estados-membros. Até, agora, apenas quinze Estados-membros ratificaram (Alemanha, Áustria, Bélgica, Chipre, Estónia, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Eslováquia, Eslovénia e Espanha) e dois Estados-membros (França (29 de Maio de 2006) e Países Baixos (1 de Junho de 2006)) votaram não no referendo.

⁶⁰ Cfr. Tratado que estabelece uma Constituição para Europa, Parte II, Título III (Igualdade), Artigo II-80º (Igualdade perante a lei) Todas as pessoas são iguais perante a lei; *Artigo II-81.º (Não discriminação)* 1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas,

Neste mesmo ano, é emanado o Regulamento (CE) N° 806/2004⁶¹ do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Abril de 2004, relativo à promoção da igualdade entre homens e mulheres na cooperação para o desenvolvimento e, a Directiva 2004/113/CE⁶² do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

b) A Directiva 2006/54/CE:

A 18 de Maio de 2004, o Conselho decidiu, nos termos do artigo 262.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, consultar o Comité Económico e Social Europeu sobre a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidade e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.⁶³ O Comité Económico Social, na 413ª reunião plenária que decorreu de 15 e 16 de Dezembro de 2004 (sessão de 15 de Dezembro), adoptou, por 147 votos a favor, 1 voto contra e 6 abstenções, o seguinte parecer⁶⁴ "(...)1.1 O objectivo

língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.2. No âmbito de aplicação da Constituição e sem prejuízo das suas disposições específicas, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade; e, Artigo II-83.º (Igualdade entre homens e mulheres) Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

⁶¹ JO L 143 de 30.04.2004

⁶² Diario Oficial nº L 373, de 21 de Diciembre de 2004

⁶³ COM (2004) 279 – Não publicado no Jornal Oficial

⁶⁴ Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional» COM (2004) 279 final — 2004/0084 (COD) – Jornal Oficial nº C 157 de 28/06/2005 p. 0083 – 0086, in <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004AE1641:PT:HTML> – “ (...) 3. Observações na especialidade 3.1 O CESE felicita a Comissão pelo seu trabalho no sentido de uma simplificação e de tornar mais acessível o grande volume de directivas sobre a igualdade entre os sexos, igualdade esta que é um direito fundamental em todos os aspectos da vida social e económica, devendo, portanto, a legislação ser clara e acessível a todos. 3.2 Um processo legislativo de 30 anos gerou doze directivas nesta matéria. O Comité constata que a Comissão está agora a fundir numa única versão reformulada sete destas directivas que versam sobre o tema comum da igualdade de tratamento [Directiva 75/117/CEE do Conselho, Directiva 76/207/CEE do Conselho, Directiva 86/378/CEE do Conselho, Directiva 96/97/CE do Conselho, Directiva 97/80/CE do Conselho, Directiva 98/52/CE do Conselho, Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho]. A Comissão decidiu reformular estas sete directivas uma vez que há muitos aspectos comuns entre as mesmas, que se sobrepõem e se repetem, mas também porque há uma certa falta de coerência nas definições. 3.3 O processo de reformulação moderniza, clarifica e simplifica as sete directivas transformando-as num único texto, reduzindo, assim, a extensão global dos textos e incorporando um único conjunto de definições, incluindo definições sobre discriminação directa e indirecta e assédio. O Comité congratula-se com esta iniciativa à luz do alargamento e do compromisso da Comissão no sentido de simplificar e melhorar o ambiente regulador. 3.4 O Comité nota que foram omitidas do exercício de reformulação cinco directivas nesta matéria devido à falta de traços comuns [Directiva 79/7/CEE do Conselho, Directiva 86/613/CEE do Conselho, Directiva 92/85/CEE do Conselho, Directiva 96/34/CE do Conselho, Directiva 97/75/CE do Conselho], a saber as duas directivas sobre os direitos parentais definidas juntamente com

principal da proposta consiste em aumentar a transparência e a clareza da legislação em matéria de igualdade de tratamento e em facilitar a sua aplicação efectiva reforçando o acervo e evitando uma regressão dos direitos adquiridos. Para que os objectivos de política social e económica da Comunidade com vista a mais e melhores empregos para as mulheres se concretizem, é necessário um único documento legislativo articulado de forma clara e de fácil acesso e legibilidade; 1.2 A compilação das disposições das directivas sobre o acesso ao emprego, a igualdade de remuneração, a segurança social profissional e o ónus da prova permite apresentar um único texto coerente e isento de definições contraditórias. A proposta tem em conta as evoluções recentes da jurisprudência comunitária na medida em que actualiza a legislação secundária existente, harmonizando-a com os acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, os quais clarificaram e aprofundaram o conceito de igualdade. A proposta serve, igualmente, para garantir um maior nível de certeza jurídica ao reunir as disposições das directivas segundo o tema — isto no contexto da nova envolvente política que apresenta a União como uma entidade aberta, compreensível e pertinente para a vida quotidiana. 1.3 A directiva aplica-se à população activa, incluindo as trabalhadoras e os trabalhadores independentes, as trabalhadoras e os trabalhadores cuja actividade seja interrompida por doença, maternidade, acidente ou desemprego involuntário e as pessoas à procura de emprego, e às trabalhadoras e aos trabalhadores reformados e às trabalhadoras e

as organizações de empregadores e de trabalhadores, considerando-se que não recaem no âmbito da igualdade de tratamento, a directiva sobre a maternidade e o direito à amamentação, que recai no âmbito da legislação sobre saúde e segurança, a directiva sobre a igualdade de tratamento em matéria de segurança social e a directiva sobre a protecção dos direitos das trabalhadoras independentes incluindo a actividade agrícola. 3.5 O Comité concorda com a posição da Comissão de que a inclusão destas directivas iria complicar e alongar a directiva reformulada. Contudo, o CESE gostaria de chamar a atenção para a Directiva 86/613/CEE [Directiva do Conselho 86/613/CEE, de 11 de Dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade], a qual carece de revisão imediata dado o número crescente de trabalhadoras independentes e de mulheres que exercem uma actividade agrícola. Na opinião do CESE, este acto legislativo é particularmente frágil nas suas disposições, não fornecendo protecção adequada às mulheres. Dada a sua pertinência para os objectivos de Lisboa, urge, portanto, a sua actualização. 3.6 A Comissão adicionou dois aspectos às directivas que reflectem directamente a jurisprudência já estabelecida e que clarificam, portanto, a legislação já existente. Estes aditamentos dizem respeito à igualdade de remuneração (artigo 4.o) e aos regimes profissionais de pensão dos funcionários públicos (artigo 6.o) [20]. O CESE nota que o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias é um instrumento fundamental para reforçar a legislação comunitária, pelo que a inclusão da jurisprudência na directiva reformulada contribui para uma maior clareza e objectividade. 3.7 A codificação é um exercício técnico, tendo a Comissão afirmado que não fez qualquer aditamento substancial às directivas, com excepção do artigo 21.o — a disposição sobre os órgãos para a promoção da igualdade de tratamento — incluído nas "Disposições horizontais" no Título III. A inclusão das disposições horizontais para toda a directiva aumenta, apesar de marginalmente, os poderes dos organismos de promoção da igualdade de tratamento ao alargar o seu âmbito de aplicação, deixando entreaberta a possibilidade de se voltar a alargar o seu âmbito numa data posterior. O CESE refere que apesar de a substância não ter sido alterada, a actualização e modernização das directivas, em conjunto com a jurisprudência resultante, podem implicar mudanças a longo prazo."

aos trabalhadores inválidos, bem como às pessoas a cargo desses trabalhadores, nos termos da legislação e/ou prática nacional.”⁶⁵

A 5 de Julho de 2006, é adoptada a Directiva 2006/54/CE⁶⁶ do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidade e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, reformulação esta que “(...) encontra (...) raízes no contexto geral da nova envolvente jurídica e política que visa tornar a União Europeia mais aberta, compreensível e relevante para a vida quotidiana [, e teve como] objectivo (...) simplificar, modernizar e melhorar o direito comunitário no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, reunindo num texto único as disposições de directivas ligadas pela respectiva temática [o acesso ao emprego, a igualdade de remuneração, a segurança social profissional e o ónus da prova], a fim de tornar a legislação comunitária mais clara e eficaz em benefício de todos os cidadãos.”⁶⁷

Propormo-nos, neste ponto do presente ensaio, realizar uma análise, meramente, descritiva da presente Directiva, tendo em consideração a sua própria estrutura legislativa. Não iremos tecer qualquer comentário crítico e/ou sugerir qualquer medida alternativa pois, estes serão formulados noutros pontos do presente ensaio. Deste modo, é de salientar que Directiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidade e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, encontra-se dividida em títulos, capítulos e secções⁶⁸.

No Título I (art. 1º ao 3º), sobre a epígrafe (Disposições Gerais), estabelece-se o objectivo da presente Directiva, esta “(...) visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidade e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na actividade profissional. (...)”⁶⁹; definem-se alguns conceitos como: discriminação⁷⁰ directa⁷¹,

⁶⁵ Idem, Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional» COM (2004) 279 final — 2004/0084 (COD) – Jornal Oficial nº C 157 de 28/06/2005 p. 0083 – 0086

⁶⁶ Diário Oficial nº L 204, de 26 de Julio de 2006

⁶⁷ Cfr. Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) /* COM/2004/0279 final – COD 2004/0084, in <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004PC0279:PT:HTML>

⁶⁸ Para uma melhor compreensão da estrutura la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, vide - Exposición de Motivos, IV da Ley Orgánica.

⁶⁹ Cfr. artigo 1º da Directiva 2006/54/CE

⁷⁰ Cfr. nº 2 do artigo 2º da cit. Directiva, “Para efeitos da presente directiva, o conceito de discriminação inclui: a) [o] assédio e o assédio sexual bem como qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo; b) [uma] instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo; c) [qualquer] tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na acepção da Directiva 92/85/CEE.”

discriminação indirecta⁷², assédio⁷³, assédio sexual⁷⁴, remuneração⁷⁵ e regimes profissionais da segurança social⁷⁶; e, por último, atribui-se uma incumbência aos Estados-membros para que estes desenvolvam acções positivas "(...) a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional."⁷⁷

No Título II, sobre a epígrafe (Disposições Específicas), no Capítulo 1 (Igualdade de remuneração), artigo 4º, proíbe-se a discriminação " [para] um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, directa ou indirecta, em razão do sexo"⁷⁸; No Capítulo 2, estipula-se a igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social, relativamente, " (...) ao âmbito de tais regimes (...) às condições de acesso (...) à obrigação de [liquidar as devidas] quotizações e ao cálculo destas (...) ao cálculo das prestações (...) [e] às condições de duração e de manutenção do direito às prestações"⁷⁹; fixa-se o âmbito pessoal⁸⁰ e material⁸¹ de aplicação do presente capítulo; e, para além disso, são enumerados alguns

⁷¹ Cfr. alínea a) do nº 1 do artigo 2º da cit. Directiva, " «Discriminação directa»: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável."

⁷² Cfr. alínea b) do nº1 do artigo 2º da cit. Directiva, " «Discriminação indirecta»: sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja susceptível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários."

⁷³ Cfr. alínea c) do nº1 do artigo 2º da cit. Directiva, " «Assédio»: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo."

⁷⁴ Cfr. alínea d) do nº 1 do artigo 2º da cit. Directiva, " «Assédio sexual»: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo."

⁷⁵ Cfr. alínea e) do nº1 do artigo 2º da cit. Directiva, " «Remuneração»: o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho."

⁷⁶ Cfr. alínea f) do nº1 do artigo 2º da cit. Directiva, " «Regimes profissionais de segurança social»: os regimes não regulados pela Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, que tenham por objectivo proporcionar aos trabalhadores, assalariados ou independentes, de uma empresa ou de um grupo de empresas, de um ramo de actividade económica ou de um sector profissional ou interprofissional, prestações destinadas a completar as prestações dos regimes legais de segurança social ou a substituir estas últimas, quer a inscrição nesses regimes seja obrigatória ou facultativa.

⁷⁷ Cfr. artigo 3º da cit. Directiva

⁷⁸ Cfr. artigo 4º da cit. Directiva

⁷⁹ Cfr. artigo 5º da cit. Directiva

⁸⁰ Cfr. artigo 6º da cit. Directiva, " O presente capítulo é aplicável à população activa, incluindo os trabalhadores independentes, os trabalhadores cuja actividade seja interrompida por doença, maternidade, acidente ou desemprego involuntário e as pessoas à procura de emprego e aos trabalhadores reformados e aos trabalhadores inválidos, bem como às pessoas a cargo desses trabalhadores, nos termos da legislação e/ou prática nacional."

⁸¹ Cfr. artigo 7º da cit. Directiva. " 1. O presente capítulo é aplicável: a) Aos regimes profissionais de segurança social que assegurem uma protecção contra os seguintes riscos: i) Doença; ii) Invalidez; iii) Velhice, incluindo nos casos de reforma antecipada; iv) Acidentes de trabalho e doença profissional; v) desemprego; b) Aos regimes profissionais de segurança social que prevejam outras prestações sociais, em dinheiro ou em espécie, e,

exemplos de disposições discriminatórias⁸² contrárias ao princípio da igualdade de tratamento; os Estados-membros são condicionados a adoptarem medidas de acção positiva⁸³ no que concerne " (...) as disposições dos regimes profissionais de segurança social dos trabalhadores independentes contrárias aos principio da igualdade de tratamento sejam revistas (...) "⁸⁴ e, por último, estimula efeito retroactivo⁸⁵ para qualquer medida de execução do presente capítulo, no que se refere aos trabalhadores; No Capítulo 3, estipula-se a igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Proíbe-se, deste modo, " (...) qualquer [tipo] de discriminação⁸⁶ directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo organismos públicos, no que diz respeito "(...) às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação (...), ao acesso a todos os tipos

nomeadamente, prestações de sobrevivência e prestações familiares, se estas constituírem benefícios pagos pela entidade patronal ao trabalhador em função do seu trabalho. 2. O presente capítulo também se aplica aos regimes de pensões de uma determinada categoria profissional, como os funcionários públicos, se as prestações devidas ao abrigo de tal regime são pagas em razão da relação de trabalho com o empregador público. O facto de tal regime fazer parte de um regime geral não é relevante neste contexto." São excluídas do âmbito material as situações previstas no artigo 8º da cit. Directiva.

⁸² Cfr. Artigo 9º da cit. Directiva " (...) a) Definir as pessoas a quem é permitido participar num regime profissional de segurança social; b) fixar o carácter obrigatório ou facultativo da participação num regime profissional de segurança social; c) estabelecer regras diferentes em relação à idade de admissão ao regime ou ao tempo mínimo de actividade laboral ou de filiação no regime necessário à obtenção de prestações; d) prever regras diferentes, (...) para o reembolso das quotizações, quando o trabalhador abandone o regime sem ter satisfeito as condições que lhe garantam um direito diferido às prestações a longo prazo; e) fixar normas diferentes de concessão das prestações ou reservar estas últimas a trabalhadores de um dos sexos; f) impor idades de reforma diferentes; g) interromper a manutenção ou a aquisição de direitos durante os períodos de licença de paro ou de licença por razões familiares, garantidas legal ou convencionalmente e remuneradas pela entidade patronal; h) fixar níveis diferentes para as prestações (...); i) fixar níveis diferentes para as contribuições dos trabalhadores; j) fixar níveis diferentes para as contribuições das entidades patronais (...); k) prever normas diferentes ou normas exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores de determinado sexo (...) 2. Quando a concessão de prestações abrangidas pelo presente capítulo for deixada à discricção dos órgãos de gestão do regime, estes respeitarão o princípio da igualdade de tratamento."

⁸³ Idem, Delgado, Isabel Lirola, Manzano, Irene Rodríguez " La Integración de la perspectiva de género en la Unión Europea", p. 263/264 " (...) Com carácter general, y siguiendo a SIERRA HERNALIZ, las medidas de acción positiva pueden definirse como tratamientos preferenciales a favor de la mujeres en situaciones en las que éstas se encuentran infrarrepresentadas o infrautilizadas. La medidas de acción positiva tienen su fundamento en la situación de discriminación objetiva en la que se encuentra un grupo determinado y en la voluntad de conseguir una igualdad de oportunidades sustantiva y real, y no sólo formal. Por esta razón, son instrumentos que pretenden la modificación de conductas, pautas y aptitudes sociales que perpetúan cánones discriminatórios. Estas medidas pueden revestir distintas formas y alcance según incidan en la oferta, actuando en el sistema educativo y en la formación profesional, y/o en la demanda, modificando las políticas de empleo discriminatórias(contratación y promoción). Asimismo, pueden tener la forma de metas y/o cuotas, de acuerdo con las necesidades y objetivos a los que responda el correspondiente programa de acción positiva, y estar dotadas de carácter obligatorio o voluntario. Estas medidas de acción positiva no sólo resultan aplicables al ámbito económico, sino también al político."

⁸⁴ Cfr. nº 1 do artigo 10º da cit. Directiva.

⁸⁵ Cfr. artigo 12º da cit. Directiva.

⁸⁶ Cfr. nº 2 do artigo 14º da cit. Directiva, " Os Estados-Membros podem prever que, no que respeita ao acesso ao emprego, incluindo a formação pertinente, um diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais específicas em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da actividade profissional, na condição de o seu objectivo ser legítimo e o requisito proporcional."

e a todos os níveis de [orientação, reconversão/ formação /experiência profissional e/ou avançada e/ou prática] (...), às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração (...), [e] à filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujo membros exerçam uma profissão específica (...)⁸⁷. Além disso, condiciona os Estados-membros a adoptarem/reconhecerem acções positivas no que concerne a licença de paternidade e/ou de adopção distintos, garantindo, todavia, que quer nas licenças de maternidade, paternidade, e/ou por adopção "(...)" [a retoma do] seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência."⁸⁸

No Título III, sobre a epígrafe (Disposições Horizontais), Capítulo 1 (Vias de recurso e execução), Secção 1 (Vias de recursos), são fixadas três medidas de acções positivas que os Estados-Membros devem, designadamente, "(...) assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento possam ter acesso a processos judiciais (...); [tomar] as medidas necessárias para que as associações, as organizações e outras entidades legais que, (...) possuam um interesse legítimo em assegurar o cumprimento do disposto na presente directiva possam intervir em processos judiciais e/ou administrativos (...); [introduzir] na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para garantir a existência de um real e efectiva indemnização ou reparação (...) pelos prejuízo e danos sofridos por uma pessoa lesada em virtude de um acto discriminatório em razão do sexo, de uma forma que seja dissuasiva e proporcional aos prejuízos sofridos (...);"⁸⁹ Na Secção 2 (Ónus da prova), estipula-se outra medida de acção positiva para os Estados-membros. Assim, estes " (...) tomarão as medidas necessárias (...) para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada (...) incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (...); No Capítulo 2, sobre a epígrafe (Promoção da igualdade de tratamento – diálogo), outras medidas de acção positiva são impostas aos Estados-membros. Assim, estes "(...) [designarão] um ou mais órgãos⁹⁰ para a promoção, análise, acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento

⁸⁷ Cfr. artigo 14º da cit. Directiva.

⁸⁸ Cfr. artigo 15º (Retoma após a licença de maternidade), artigo 16º (licença de paternidade e por adopção) da cit. Directiva.

⁸⁹ Cfr. artigo 17º (Defesa de direitos) e artigo 18º (Indemnização ou reparação) da cit. Directiva

⁹⁰ Cfr. 2º paragrafo do nº 1 e nº 2 do artigo 20º da cit. Directiva " Esses órgãos podem estar integrados em organismos com responsabilidade, a nível nacional, pela defesa dos direitos humanos ou pela salvaguarda dos direitos individuais [e possuem as seguintes competências:] a) proporcionar assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação (...); b) levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação; c) publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre

entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão ao sexo (...); [tomarão] as medidas adequadas para, de acordo com as suas tradições e práticas nacionais, promoverem o diálogo social entre os parceiros sociais, com vista à promoção da igualdade de tratamento (...); [incentivarão] os parceiros sociais, sem prejuízo da respectiva autonomia, a [promoverem] a igualdade entre homens e mulheres, assim como disposições laborais flexíveis, com o objectivo de favorecer a conciliação da vida profissional e familiar (...); [incentivarão] os empregadores a [promoverem] a igualdade de tratamento entre homens e mulheres de modo planeado e sistemático no local de trabalho, no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira (...); [incentivarão] o diálogo com as organizações não governamentais adequadas que (...) possuam legítimo interesse em contribuir para a luta contra a discriminação em razão do sexo, com vista a promover a princípio da igualdade de tratamento”.⁹¹ Por último, no Capítulo 3 (Disposições horizontais gerais), são fixadas novas medidas de acções positivas transversais para os Estados-membros. Deste modo, estes “(...) [tomarão] todas as medidas necessárias para assegurar que: [sejam] suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento; [sejam] ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento nos contratos ou acordos individuais ou colectivos, nos estatutos do pessoal das empresas, nos regulamentos internos das empresas ou nos estatutos que regem as actividades das profissões independentes e das organizações patronais e de trabalhadores (...); [introduzirão] na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os representantes dos trabalhadores (...) contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pelo empregador em reacção a uma queixa a nível de empresa ou a uma acção judicial destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento (...); [determinarão] o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais em execução da presente directiva e [adoptarão] todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções (...) [estas] devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas (...); [encorajarão] (...) os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação a adoptarem medidas eficazes destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual no local de trabalho, no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira (...);

qualquer questão relacionada com tal discriminação; [e, por último] d) trocar informações, ao nível apropriado, com organismos europeus correspondentes, nomeadamente o futuro Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres”.

⁹¹ Cfr. artigo 20º (Órgãos para a igualdade de tratamento), artigo 21º (Diálogo social), artigo 22º (Diálogo com organizações não governamentais)

[introduzirão ou manterão] disposições mais favoráveis do que establecidas na presente directiva para defender o princípio da igualdad de tratamento (...); [terão em consideração a integração do princípio da igualdad de géneros] ao formularem e implementarem disposições legislativas, regulamentares e administrativas, políticas e actividades nos dominios previstos na presente directiva (...); [e, por último] zelarão por (...) levar ao conhecimento de todos os interesados [as medidas adoptadas] por todos os meios adequados, e, sempre que necessário, no local de trabalho.”⁹²

Finalmente, no Título IV (Disposições finais), estipula-se que os Estados devem dar cumprimento desta directiva até 15 de Agosto de 2008 e, até 15 de Fevereiro de 2011, devem “(...) [transmitir] à Comissão todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório sobre a aplicação da presente directiva (...)”; para que esta possa até 15 de Fevereiro de 2013, propor ao Conselho as alterações eventualmente necessárias.

Em epílogo, podemos afirmar que a Directiva 2006/54/CE inspirou-se num documento internacional, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, de 1979.

V – A Ley Orgânica 3/2007, Espanhola

Em cumprimento da Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, do “ (...) artículo 14 de la Constitución española [que] proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (...) [e, do] artículo 9.2 [que] consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (...)”⁹³, a 22 de Março de 2007, o Estado Espanhol aprova a Lei Orgânica 3/2007, para a igualdad efectiva de mulheres e homens⁹⁴.

⁹² Cfr. artigo 23º a 30º da cit. Directiva.

⁹³ Cfr. Preâmbulo da Ley Orgânica 3/2007, de 22 de marzo, BOE núm.71

⁹⁴ Esta encontra-se estruturada da seguinte forma: Título Preliminar, Objecto y Âmbito de la Ley (Art. 1. Objeto de la Ley; Art. 2. Âmbito de aplicación); Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación (Art. 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres; Art.4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas; Art. 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo; Art. 6. Discriminación directa e indirecta; Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo; Art. 8. Discriminación por embarazo o maternidad; Art. 9. Indemnidad frente a represalias; Art. 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatórias; Art. 11. Acciones positivas; Art. 12. Tutela judicial efectiva; Art. 13. Prueba); Título II. Políticas Públicas para la Igualdad – Capítulo I. Principios Generales (Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos; Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres; Art. 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos; Art. 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades; Art. 18. Informe periódico; Art. 19. Informes de impacto de género; Art. 20. Adecuación de las estadísticas y estudios; Art.21. Colaboración entre las Administraciones públicas; Art.22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos); Capítulo II. Acción Administrativa para la Igualdad (Art. 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres; Art. 24. Integración del

principio de igualdad en la política de educación; Art. 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior; Art. 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud; Art. 28. Sociedad de la Información; Art. 29. Deportes; Art. 30. Desarrollo rural; Art. 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda; Art. 32. Política española de cooperación para el desarrollo; Art. 33. Contratos de las Administraciones públicas; Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado; Art. 35. Subvenciones públicas); Título III. Igualdad y Medios de Comunicación (Art. 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública; Art. 37. Corporación RTVE; Art. 38. Agencia EFE; Art. 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada; Art. 40. Autoridad audiovisual; Art. 41. Igualdad y publicidad); Título IV. El Derecho al Trabajo en Igualdad de Oportunidades – Capítulo I. Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Ámbito Laboral (Art. 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres; Art. 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva); Capítulo II. Igualdad y Conciliación (Art. 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral); Capítulo III. Los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas de promoción de la Igualdad (Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad; Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas; Art. 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad; Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; Art. 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad); Capítulo IV. Distintivo Empresarial en Materia de Igualdad (Art. 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad); Título V. El principio de igualdad en el empleo público - Capítulo I. Criterio de Actuación de las Administraciones Públicas (Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas); Capítulo II. El principio de presencia equilibrada en la administración general del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (Art. 52. Titulares de órganos directivos; Art. 53. Organos de selección y Comisiones de valoración; Art. 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado); Capítulo III. Medidas de igualdad en el empleo para la administración general y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (Art. 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público; Art. 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Art. 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo; Art. 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia; Art. 59. Vacaciones, Art. 60. Acciones positivas en las actividades de formación; Art. 61. Formación para la igualdad; Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; Art. 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público; Art. 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella); Capítulo IV. Fuerzas Armadas (Art. 65. Respeto del principio de igualdad; Art. 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas); Capítulo V. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Art. 67. Respeto del principio de igualdad; Art. 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas); Título VI. Igualdad de Trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro (Art. 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios; Art. 70. Protección en situación de embarazo; Art. 71. Factores actuariales; Art. 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones); Título VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas (Art. 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad; Art. 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad; Art. 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles); Título VIII. Disposiciones organizativas (Art. 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres; Art. 77. Las Unidades de Igualdad; Art. 78. Consejo de Participación de la Mujer); [Temas, ainda, 31 Disposiciones Adicionales] (Presencia o composición equilibrada, Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil, Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, Modificaciones de la Ley General de Sanidad, Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, Fondo en materia de Sociedad de la información, Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral, Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, Modificación del Real Decreto-ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, Modificaciones de la Ley de Empleo, Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social, Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud, Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas, Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer, Designación del Instituto de la Mujer, Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones

Como vimos, a igualdade formal⁹⁵ entre o homem e a mulher encontra-se plasmada em diversos diplomas, internacionais, europeus e/ou nacionais dos Estados-membros. A presente lei⁹⁶ visa implementar, concomitantemente, com a igualdade formal uma igualdade material, efectiva entre o homem e a mulher⁹⁷. Para o efeito, e por via de medidas de acções positivas e/ou políticas transversais do género, almeja eliminar qualquer restícius de discriminação existente na legislação espanhola nas diversas áreas da sociedade (v.g., política, civil, laboral, económica, social, cultural, etc.), em razão ao sexo, tanto no sector público como no privado.

Não iremos, naturalmente, referenciar todas as medidas de acções positivas e/ou políticas transversais do género contempladas na presente lei. Pretendemos, neste ponto do presente ensaio, dar, apenas, uma amostra das medidas de acções positivas e/ ou políticas transversais do género que os restantes da Estados-membros União Europeia poderão e deverão implementar (até 15 de Agosto de 2008⁹⁸), como forma de corrigir as desigualdades

Penitenciarias; Ampliación a otros colectivos); [Tem 11 disposición transitoria] (Régimen transitorio de nombramientos, Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad, Régimen transitorio de procedimientos, Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad, Tablas de mortalidad y supervivencia, Retroactividad de efectos para medidas de conciliación, Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos, Régimen transitorio del subsidio por desempleo, Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo, Despliegue del impacto de género); [Una Disposición Derogatoria e 8 disposiciones finales] (Fundamento constitucional, Naturaleza de la Ley, Habilitaciones reglamentarias, Transposición de Directivas, Planes de igualdad y negociación colectiva, Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado, Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo, Entrada en vigor.)

⁹⁵ Cfr. Ley Orgánica 3/2007, I. Disposiciones generales (II) " El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por Jonh Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. (...)”

⁹⁶ Cfr. nº 1 e 2 do art. 1 (Objecto de la Ley) da cit. Ley Orgánica 3/2007 " 1. La mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. 2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores públicos y privados, toda forma de discriminación por razón de sexo.”

⁹⁷ Cfr. Ley Orgánica 3/2007, I. Disposiciones generales (III) " La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto. (...)”

⁹⁸ Imposição imposta pela Directiva 2006/54/CE, artigo 33º

existentes e persistentes na sociedade moderna entre homens e mulheres, bem como, servir de alavanca enérgica e efectiva para a igualdade de tratamento e de oportunidade entre homens e mulheres.

O artigo 4º da presente lei estipula "(...) [la] igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico (...)". Nesta medida, foram fixados princípios gerais de actuação e introduzidos várias modificações em áreas distintas da sociedade, v.g: " (...) [na] actuación de los Poderes Públicos (art.14.); [na] política educativa (art. 23 a 25) y de salud (art.27); [na] acción de los medios de comunicación social de titularidade pública (art. 36), o privados (art.39); [no] acceso a las nuevas tecnologías y la sociedad de la información (ar.28); [na] política de desarrollo rural (art.30) y políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda (art.31); [na] política cultural, de creación artística, deporte y cooperación al desarrollo (art.26, 29, e 32); [na] contratación y la concesión de subvenciones públicas (art.33 a 35); [na] política laboral, de empleo y de Seguridad Social (art.42 e ss.); [na] función pública y cuerpos y fuerzas de seguridad (art.51 a 68); [no] acceso a los bienes y servicios (art.69 a 72); e [na] organización de la Administración General del Estado (art.52 a 64)"⁹⁹.

Todas estas modificações visam assegurar uma igualdade efectiva entre homens e mulheres " [e]l principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, com carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"¹⁰⁰. O governo aprovará periodicamente um Plano Estratégico de Igualdade de Oportunidade " (...) que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo (...), elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación com la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres (...), [los] proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevância económica, social, cultural y artística (...) deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género (...), [nos estudos e estatísticas realizadas os poderes públicos deverão incluir a variável sexo/género, bem como,] la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas [e as entidades locais, deverão] cooperarán para integrar el derecho de igualdad

⁹⁹ Cfr. Ley Orgánica 3/2007.

¹⁰⁰ Cfr.art.15 da cit. Ley

entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación.”¹⁰¹

As principais medidas de acções positivas e/ou políticas transversais do género contempladas na presente lei, com vista à implementação eficaz e efectiva de igualdade entre homem e a mulher, são do nosso ponto de vista as seguintes:

- A integração do princípio de igualdade de tratamento e de oportunidade entre homens e mulheres como princípio central do ordenamento jurídico e com carácter transversal para actuação de todos os poderes públicos no campo económico, político, social, cultural, laboral, artístico, etc;

- Atribuição de consequências jurídicas a condutas discriminatórias¹⁰²;

- Inversão do ónus da prova em face da alegação de práticas discriminatórias, competindo à parte demandada provar que não utilizou práticas e/ou procedimentos discriminatórios;

- Participação equilibrada de mulheres e homens nas candidaturas eleitorais¹⁰³ e nas tomadas de decisões;

- Adopção de medidas necessárias para erradicação de violencia de género, de violencia familiar e todas as formas de assédio sexual e assédio em razão ao sexo. É uma medida graciosa de acção positiva, mormente, consideramos inexequível, excepto se houver uma verdadeira evolução de mentalidades e de valores;

¹⁰¹ Cfr. Art.17 a 22 da cit. Ley

¹⁰² Cfr. art. 10 da cit. Ley “ Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.”

¹⁰³ Cfr. Disposición adicional primera da cit. Ley “ A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.”

- Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo¹⁰⁴ y la vida personal y familiar de los hombres y las mujeres, así como el fomento de la corresponsabilidad de las tareas domésticas y la atención a la familia. Esta es una medida clave para la implementación eficaz de las políticas de género. Tenemos que acabar, definitivamente, con el monopolio de la cocina por parte de las mujeres. Tenemos que aniquilar, definitivamente, con el estereotipo social, que los hombres tienen el monopolio del pensamiento, las decisiones y la organización de la vida familiar. Esta medida contribuirá a un cambio de mentalidad. Gradualmente, los jóvenes verán con normalidad a su padre en la cocina y a su madre en las altas esferas del poder decisorio, e/ó viceversa. La licencia de paternidad es una medida positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del hogar. Que el hombre disfrute de este derecho en beneficio de la igualdad.

- Adopción de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y el fomento de esta práctica para la totalidad de las relaciones sociales, culturales, artísticas e, inclusive, para los medios de comunicación social pública e/ó privada. Esta medida, a semejanza de la anterior, servirá para moldear las mentalidades de los jóvenes de mañana. El mundo de hoy no se restringe al mero entorno familiar, sino a una globalidad de situaciones que asimila, diariamente, quer en la escuela, televisión, publicidad, periódicos, en el grupo de amigos, etc.

- La integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la política de educación es una medida clave para el cambio de mentalidad de los jóvenes de mañana. Si los programas curriculares, los manuales, y en las aulas refuerzan la igualdad efectiva de hombres y mujeres, estimulando la perspectiva de género, de certeza que, mañana, tendremos hombres y mujeres iguales en derechos y deberes, pero diferentes, desde el punto de vista de género.

¹⁰⁴ " (...)El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas; El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad; El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses; La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos; El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo; La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo; La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre; Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los que el neonato necesite hospitalización; Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo). Este derecho se ampliará en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo (transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso de paternidad será de 4 semanas)." , in http://www.060.es/informacion_060/noticias/noticia_igualdad-ides-idweb.jsp

- Obrigatoriedade das empresas elaborarem e aplicarem planos de igualdade¹⁰⁵ entre homens e mulheres. Esta medida peca pelo facto de conceder, apenas, apoio técnico às empresas que implementem voluntariamente os planos de igualdade. Somos da opinião de que, inicialmente, deveria existir, para além de apoio técnico, incentivos monetários e/ou de outra ordem para que os nossos empresários sentissem motivados a dinamizar essas políticas de igualdade. O ex-libris dessa medida é, na realidade, a criação do distintivo¹⁰⁶ para as empresas que se destaquem pela aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidade, estas "(...) podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo com las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad."¹⁰⁷ Este distintivo, se for devidamente publicitado entre as empresas, poderá, a breve trecho, transformar-se em moda empresarial e, brevemente, invadir as nossas ruas com slogans apelativos: " Somos Líder do Mercado porque trabalhamos com Mulheres", " Contrate uma mulher que vencerá, nós vencemos no mercado", entre muitos outros.

- A criação da comissão interministerial¹⁰⁸ de igualdade entre mulheres e homens, das unidades de igualdade¹⁰⁹ e do conselho de participação das mulheres¹¹⁰, contribuirão, certamente, para uma sociedade mais justa, solidária e igualitária.

¹⁰⁵ Cfr. art. 46º da cit. Ley " 1-Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de la coacción sexual y de la coacción por razón de sexo."

¹⁰⁶ Cfr. nº 4 do art. 50º da cit. Ley " Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa"

¹⁰⁷ Cfr. art. 74 da cit. Ley.

¹⁰⁸ Cfr. art. 76 da cit. Ley " La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad."

¹⁰⁹ Cfr. art. 77 da cit. Ley " En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes: a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración. B) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en la áreas de actividad del Departamento. C) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género. D) Fomentar el conocimiento por el personal de Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. E) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad."

¹¹⁰ Cfr. art. 78 da cit. Ley " 1- Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo."

VI – Conclusão

O Mundo Ocidental granjeou, de forma progressiva, aniliquear o estereotipo social de inferioridade feminina propagado em todas as áreas da sociedade. O preâmbulo da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, de 1979 " (...) [relembra-nos] que a discriminação contra as mulheres viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, que dificulta a participação das mulheres, nas mesmas condições que os homens, na vida política, social, económica e cultural do seu país, que cria obstáculos ao crescimento do bem-estar da sociedade e da família e que impede as mulheres de servirem o seu país e a Humanidade em toda a medida das suas possibilidades(...)". A desigualdade de tratamento e de oportunidade entre homens e mulheres é, efectivamente, um problema social, cultural, mas acima de tudo, um problema educacional não solúvel, apenas, com a " (...) adopção de medidas legislativas. A União Europeia e os Estados-membros deverão, sobretudo, continuar a promover o processo de sensibilização para o problema da discriminação salarial [acesso ao emprego, à formação, saúde, política, etc], assim como uma mudança de mentalidade do público, associando, o mais possível, todas as partes interessadas a nível público e privado."¹¹¹

O século XXI é o século da globalização dos mercados. Transformemo-lo, também, no século da globalização dos valores, da difusão da perspectiva do género e, acima de tudo, na interiorização plena da igualdade efectiva entre o homem e a mulher. A integração da perspectiva do género na sociedade contemporânea é o elemento chave para aniquilar, definitivamente, o estereótipo social de inferioridade feminina, para isso basta "(...) voluntad política, políticas específicas de igualdad entre hombres y mujeres, participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, sensibilización y formación en cuestiones de género, recursos económicos y humanos, y datos y estadísticas desglosadas por sexo. Todo ello supone incorporar una nueva mirada en las organizaciones y en la sociedad, sin olvidar que para ver la desigualdad hay que estar preparada/o para ello. Significa considerar las relaciones de género en todas las acciones."¹¹²

A Comunidade Internacional, a União Europeia e Espanha contribuíram, consideravelmente, para a defesa da igualdade efectiva entre homens e mulheres. Que o mundo globalize esses valores e que o homem e a mulher os interiorizem.

¹¹¹ Cfr. Preâmbulo da Directiva 2006/754/CE, (38).

¹¹² Idem, Caruncho, Luz Varela "Políticas de Igualdad".