



Conselho da  
União Europeia

Bruxelas, 13 de dezembro de 2022  
(OR. en)

15902/22

---

---

**Dossiê interinstitucional:  
2022/0400 (COD)**

---

---

**SOC 684  
ANTIDISCRIM 120  
GENDER 199  
JAI 1662  
FREMP 264**

#### **NOTA DE ENVIO**

---

de: Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora

data de receção: 8 de dezembro de 2022

para: Thérèse Blanchet, secretária-geral do Conselho da União Europeia

---

n.º doc. Com.: COM(2022) 688 final

---

Assunto: Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que suprime o artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE e o artigo 11.º da Diretiva 2010/41/UE

---

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2022) 688 final.

---

Anexo: COM(2022) 688 final



Bruxelas, 7.12.2022  
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Proposta de

**DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que suprime o artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE e o artigo 11.º da Diretiva 2010/41/UE**

{SWD(2022) 386-387}

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

### 1. CONTEXTO DA PROPOSTA

#### • Razões e objetivos da proposta

Os organismos de promoção da igualdade desempenham uma função fundamental na arquitetura da UE em matéria de não discriminação. São organismos públicos que prestam assistência a vítimas de discriminação, acompanham e dão conta de questões ligadas à discriminação e contribuem para aumentar a sensibilização para os direitos das pessoas e para o valor da igualdade. Até à data, os organismos de promoção da igualdade são obrigados pela legislação da UE a combater a discriminação em razão da origem racial ou étnica e do sexo em domínios específicos. Muitas vezes, o direito nacional prevê um mandato mais amplo.

O objetivo da presente proposta é estabelecer normas vinculativas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, incluindo o trabalho por conta própria. Foi adotada uma proposta separada<sup>1</sup> para estabelecer normas vinculativas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos domínios da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da origem racial ou étnica, da igualdade de tratamento no emprego e da atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. Juntamente com a proposta paralela, a presente proposta visa criar um quadro reforçado aplicável aos organismos de promoção da igualdade na União Europeia, a fim de promover a igualdade de tratamento e a igualdade de oportunidades e combater a discriminação por todos os motivos e nos domínios definidos nas diretivas relativas à igualdade referidas *infra*.

No que diz respeito à proibição da discriminação em razão do sexo, os organismos de promoção da igualdade foram inicialmente introduzidos aquando de uma alteração<sup>2</sup> da Diretiva 76/207/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho<sup>3</sup>. A Diretiva 76/207/CEE alterada dispunha que os Estados-Membros deviam designar um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

Juntamente com outras diretivas que proíbem a discriminação em razão do sexo<sup>4</sup> (que ainda não incluíam disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade), a Diretiva

---

<sup>1</sup> COM(2022) 689.

<sup>2</sup> Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Diretiva 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 (JO L 269 de 05-10-2002, p.15).

<sup>3</sup> Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, 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 (JO L 39 de 14.2.1976, p. 40).

<sup>4</sup> Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45 de 19.2.1975, p. 19); Diretiva 86/378/CEE do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social (JO L 225 de 12.8.1986, p. 40); Diretiva

76/207 foi revogada e substituída pela Diretiva 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 atividade profissional (reformulação)<sup>5</sup>.

A Diretiva 2010/41/UE relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente<sup>6</sup> contém uma disposição relativa aos organismos de promoção da igualdade idêntica, no seu conteúdo, à disposição da Diretiva 2006/54/CE.

As Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE estabelecem as competências dos organismos para a igualdade de tratamento, nomeadamente:

- proporcionar assistência independente às vítimas de discriminação nas diligências que efetuarem contra essa discriminação,
- levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação,
- publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com discriminação
- e trocar informações disponíveis com organismos europeus correspondentes.

Duas outras diretivas em matéria de igualdade confiaram aos organismos de promoção da igualdade a mesma missão nos respetivos domínios: a Diretiva Igualdade no Emprego (2000/43/CE)<sup>7</sup> e a Diretiva relativa à igualdade entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (2004/113/CEE)<sup>8</sup>.

Duas outras diretivas em matéria de igualdade, a Diretiva Igualdade no Emprego (2000/78/CE)<sup>9</sup> e a Diretiva relativa à igualdade entre homens e mulheres no domínio da segurança social (79/7/CEE)<sup>10</sup>, não incluem disposições sobre os organismos de promoção da igualdade. Contudo, na prática, muitos Estados-Membros optaram por confiar aos organismos de promoção da igualdade todos os motivos e domínios de discriminação abrangidos por estas

---

96/97/CE do Conselho de 20 de Dezembro de 1996 que altera a Diretiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social (JO L 46 de 17.2.1997, p. 20); Diretiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo (JO L 14 de 20/1/1998, p.6); Diretiva 98/52/CE do Conselho, de 13 de julho de 1998, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Diretiva 97/80/CE relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo (JO L 205 de 22.7.1998, p. 66); e a Diretiva 76/207/CEE e suas alterações subsequentes.

<sup>5</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>6</sup> Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

<sup>7</sup> Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

<sup>8</sup> Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

<sup>9</sup> Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

<sup>10</sup> Diretiva 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 (JO L 6 de 10.1.1979, p. 24).

duas diretivas, e por vezes mais<sup>11</sup>, através do direito nacional. Atualmente, a grande maioria dos Estados-Membros dispõe de organismos de promoção da igualdade que abrangem vários motivos de discriminação e domínios, indo muitas vezes além daqueles que estão protegidos pelo direito da UE. Contudo, tal não acontece em todos os Estados-Membros e, em alguns casos<sup>12</sup>, os organismos de promoção da igualdade ainda não abrangem os motivos e domínios das Diretivas 2000/78/CE e 79/7/CEE.

Outros instrumentos jurídicos e propostas contêm igualmente disposições sobre os organismos de promoção da igualdade através de referências cruzadas à Diretiva 2006/54/CE. Assim, a Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores (a seguir designada «Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e familiar») atribui aos organismos para a igualdade designados nos termos da Diretiva 2006/54/CE competências relacionadas com a discriminação abrangida pelo âmbito de aplicação dessa diretiva.

Enquanto *lex specialis* da Diretiva 2006/54/CE, a proposta da Comissão relativa à transparência salarial<sup>13</sup> (a seguir designada por proposta de diretiva relativa à transparência salarial) propõe o reforço dos poderes dos organismos de promoção da igualdade criados ao abrigo da Diretiva 2006/54/CE em matéria de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, concedendo-lhes poderes de resolução de litígios e dotando-os dos recursos adequados para o desempenho das suas funções em matérias abrangidas pelo âmbito de aplicação desse futuro instrumento.

As diretivas da UE em vigor em matéria de igualdade não incluem disposições sobre a estrutura e o funcionamento efetivos dos organismos de promoção da igualdade. Exigem apenas que tenham determinadas competências mínimas e atuem de forma independente no exercício dessas competências. Devido à ampla margem de apreciação deixada aos Estados-Membros na aplicação destas disposições, existem diferenças significativas entre os organismos de promoção da igualdade nos Estados-Membros, em especial no que diz respeito ao seu mandato, competências, liderança, independência, recursos, acessibilidade e eficácia. Esta situação afeta o cumprimento dos seus objetivos ao abrigo do direito da UE. Embora as suas diferenças se devam, em parte, à diversidade das tradições jurídicas e dos sistemas jurídicos dos Estados-Membros, a situação reflete também diferentes níveis de ambição e de realização nos Estados-Membros na prossecução dos objetivos das diretivas.

A fim de assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam realizar todo o seu potencial, contribuir eficazmente para a aplicação de todas as diretivas relativas à igualdade e ajudar as vítimas de discriminação a aceder à justiça, a Comissão adotou, em 2018, uma recomendação relativa às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade<sup>14</sup>. Em especial, visava dar resposta aos desafios resultantes das disposições gerais e incompletas sobre os organismos de promoção da igualdade constantes das diretivas da UE.

---

<sup>11</sup> A legislação de alguns Estados-Membros garante uma proteção mais ampla em termos de motivos e domínios, nomeadamente nacionalidade, estatuto económico, expressão de género ou mesmo uma lista não exaustiva de motivos.

<sup>12</sup> Ver documento dos serviços da Comissão SWD(2021) 63, parte 2.1.1, [commission staff working document - equality bodies and the implementation of the commission recommendation on standards for equality bodies en.pdf \(europa.eu\)](#).

<sup>13</sup> Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento [COM(2021) 93 final].

<sup>14</sup> Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento (JO L 167 de 4.7.2018, p. 28).

Em 2021, a Comissão publicou um relatório sobre a aplicação da Diretiva Igualdade Racial e da Diretiva Igualdade no Emprego. O relatório analisou a aplicação da recomendação de 2018 da Comissão e foi acompanhado de um documento de trabalho dos serviços da Comissão mais pormenorizado sobre os organismos de promoção da igualdade<sup>15</sup>. O relatório salientou que os organismos de promoção da igualdade se revelaram instituições necessárias e valiosas para operar uma mudança ao nível dos indivíduos, das instituições e da sociedade em geral.

Contudo, a maioria das questões às quais a recomendação visava dar resposta continuava por resolver, impedindo alguns organismos de promoção da igualdade de desempenharem eficazmente a sua função. A proteção contra a discriminação, a aplicação das diretivas, a promoção da igualdade e a sensibilização entre o público em geral e as instituições nacionais continuaram a ser desiguais em toda a UE, o que evidenciou o facto de a recomendação ser insuficiente. Por conseguinte, a Comissão comprometeu-se a avaliar, até 2022, se deveria propor legislação para reforçar a função dos organismos nacionais de promoção da igualdade.

A análise retrospectiva apresentada no documento analítico que acompanha a presente proposta confirmou essa avaliação<sup>16</sup>. Concluiu que a ambição de assegurar a aplicação e a execução da legislação da UE em matéria de luta contra a desigualdade de tratamento e a discriminação e de aumentar a sua prevenção não foi plenamente concretizada. Os níveis de discriminação continuam a ser elevados e a sensibilização das vítimas para os seus direitos continua a ser reduzida. A subcomunicação de casos de discriminação continua a ser um problema considerável e a sensibilização do público para a discriminação e o seu conhecimento sobre a matéria continuam a ser limitados. Muitos organismos de promoção da igualdade não estão devidamente equipados, em termos de competências e recursos, para prestar assistência eficaz às vítimas.

O Parlamento Europeu e o Conselho manifestaram o seu apoio à adoção de novas regras para reforçar os organismos de promoção da igualdade. Em 2021, o Parlamento Europeu instou<sup>17</sup> a Comissão a propor legislação sobre normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade, dotando-os de um mandato mais forte e de recursos adequados para proteger a igualdade de tratamento das pessoas com deficiência e assegurar a divulgação de informações acessíveis a todos. Em 2022, o Conselho<sup>18</sup> convidou os Estados-Membros a apoiarem organismos de promoção da igualdade sólidos e a adotarem um quadro legislativo que lhes permita desempenhar as suas funções de forma independente, dotando-os dos recursos adequados para o fazerem com eficácia. Além disso, o Comité Económico e Social Europeu sublinhou a necessidade de um maior apoio aos organismos nacionais para a igualdade e os direitos humanos, especialmente no que diz respeito ao reforço da sua independência e dos seus recursos humanos e financeiros; e manifestou apoio a uma iniciativa da Comissão sobre a eficácia dos organismos nacionais para a igualdade e o desenvolvimento do seu potencial, dos seus múltiplos papéis e das suas capacidades<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> SWD(2021) 63 de 19 de março de 2021.

<sup>16</sup> SWD(2022) 386.

<sup>17</sup> Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2021, sobre a execução da Diretiva 2000/78/CE do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional à luz da CNUDPD [2020/2086(INI)].

<sup>18</sup> Conclusões do Conselho sobre a luta contra o racismo e o antissemitismo, 6406/1/22 REV 1.

<sup>19</sup> Parecer de iniciativa do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «Melhorar a igualdade na UE», SOC/724-EESC-2022, adotado em 26/10/2022.

Por conseguinte, tal como anunciado no seu programa de trabalho para 2022<sup>20</sup>, a Comissão propõe regras para reforçar o papel e a independência dos organismos de promoção da igualdade. Este aspeto faz parte do trabalho da Comissão para concretizar uma União da Igualdade para todos, tal como estabelecido nas orientações políticas da Comissão para 2019-2024.

O objetivo da presente diretiva consiste em estabelecer normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade, que contemplem aspetos como o mandato, as funções, a independência, a estrutura, as competências, a acessibilidade e os recursos desses organismos, a fim de assegurar que, juntamente com outros intervenientes:

- (a) Contribuam eficazmente para a aplicação da Diretiva 2006/54/CE, incluindo a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e familiar e da Diretiva 2010/41/UE;
- (b) Prestem assistência eficaz às vítimas de discriminação no acesso à justiça;
- (c) Promovam a igualdade de tratamento e previnam a discriminação.

A presente proposta baseia-se na substância das disposições em vigor relativas aos organismos de promoção da igualdade constantes das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE, a fim de as substituir por um conjunto de regras reforçadas e mais pormenorizadas. As novas regras incorporam todas as obrigações mínimas previstas nas duas diretivas.

- **Coerência com as disposições existentes da mesma política setorial**

Ao substituir as disposições pertinentes da Diretiva 2006/54/CE, a presente proposta será igualmente aplicável aos organismos de promoção da igualdade quando atuem nos domínios relacionados com a discriminação abrangidos pela Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, em conformidade com o artigo 15.º desta última.

A proposta de diretiva relativa à transparência salarial é uma *lex specialis* da Diretiva 2006/54/CE<sup>21</sup>. Se, em resultado do processo de tomada de decisão, a futura diretiva relativa à transparência salarial vier a estabelecer normas mínimas para os organismos de promoção da igualdade em domínios relacionados com a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual mais elevadas do que as estabelecidas na presente proposta, essas normas mais elevadas deverão prevalecer sobre as que constam da presente diretiva.

A UE e todos os Estados-Membros são Partes na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que impõe a obrigação de proibir a discriminação com base na deficiência e de garantir às pessoas com deficiência uma proteção jurídica igual e eficaz contra a discriminação por todos os motivos.

- **Coerência com outras políticas da União**

Existem outros instrumentos da UE que preveem um papel específico para os organismos de promoção da igualdade.

---

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_pt).

<sup>21</sup> Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento, COM(2021) 93 de 4.3.2021.

A Diretiva Livre Circulação<sup>22</sup> aborda a discriminação em razão da nacionalidade e as restrições ou os obstáculos injustificados ao direito à livre circulação dos trabalhadores da União e dos membros das suas famílias. Prevê *«organismos [...] para a promoção, a análise, a monitorização e o apoio da igualdade de tratamento dos trabalhadores da União e membros das suas famílias, sem discriminação em razão da nacionalidade, restrições ou entraves injustificados ao seu direito à livre circulação»* e especifica que *«esses organismos podem ser parte de organismos existentes a nível nacional com objetivos idênticos»*. A maioria dos Estados-Membros optou por atribuir a um organismo de promoção da igualdade o tratamento destes casos de discriminação. Embora os motivos e os domínios em questão não sejam abrangidos pela presente proposta, a adoção de medidas horizontais destinadas a melhorar o funcionamento, a acessibilidade e a independência dos organismos de promoção da igualdade pode também ter um efeito positivo no exercício das respetivas competências ao abrigo da Diretiva Livre Circulação.

O Regulamento Disposições Comuns relativas aos fundos em regime de gestão partilhada<sup>23</sup> exige que os Estados-Membros envolvam os organismos de promoção da igualdade na elaboração, execução e avaliação dos programas, nomeadamente através da participação em comités de acompanhamento.

A Estratégia para reforçar a aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais na UE<sup>24</sup> (a «Carta») inclui a participação de organismos de promoção da igualdade em formações sobre a Carta, bem como a cooperação e coordenação com outros intervenientes relevantes em matéria de atividades relacionadas com a Carta.

A proposta de Diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica<sup>25</sup> também prevê uma possível função para os organismos de promoção da igualdade criados no âmbito das Diretivas 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE. Deixa aos Estados-Membros a flexibilidade de atribuir a um organismo de promoção da igualdade ou a outro organismo o desempenho das funções previstas na proposta de diretiva, em termos de assistência e aconselhamento independentes às mulheres vítimas de violência e de violência doméstica; a publicação de relatórios independentes e a formulação de recomendações neste domínio; e o intercâmbio de informações com organismos europeus correspondentes.

Ao reforçar a assistência prestada a indivíduos e grupos que são alvo de discriminação no acesso à justiça na União Europeia, a presente proposta complementa a legislação da UE já

---

<sup>22</sup> Ver o artigo 4.º da Diretiva 2014/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, relativa a medidas destinadas a facilitar o exercício dos direitos conferidos aos trabalhadores no contexto da livre circulação de trabalhadores (JO L 128 de 30.4.2014, p. 8). A presente diretiva não abrange os motivos de discriminação previstos no artigo 19.º do TFUE. Baseia-se no artigo 46.º do TFUE, relativo à livre circulação de trabalhadores.

<sup>23</sup> Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que estabelece disposições comuns relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu Mais, ao Fundo de Coesão, ao Fundo para uma Transição Justa e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura e regras financeiras aplicáveis a esses fundos e ao Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, ao Fundo para a Segurança Interna e ao Instrumento de Apoio Financeiro à Gestão das Fronteiras e à Política de Vistos (JO L 231 de 30.6.2021, p. 159).

<sup>24</sup> Comunicação da Comissão intitulada «Estratégia para reforçar a aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais na UE» [COM(2020) 711].

<sup>25</sup> Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, COM(2022) 105, de 8 de março de 2022.

adotada no domínio dos direitos das vítimas<sup>26</sup> e do seu acesso à justiça (apoio jurídico<sup>27</sup>, mecanismos de resolução alternativa de litígios<sup>28</sup> e tutela coletiva<sup>29</sup>) e do combate às ações judiciais estratégicas contra a participação pública<sup>30</sup>.

Os organismos de promoção da igualdade, juntamente com os provedores de justiça e as instituições nacionais de direitos humanos (INDH), também são componentes essenciais do sistema de equilíbrio de poderes numa democracia saudável. As tentativas de restringir o seu espaço operacional podem constituir uma ameaça para o Estado de direito. O relatório de 2022 sobre o Estado de direito salienta que estes organismos necessitam de garantias estruturais de independência e de recursos suficientes para trabalharem de forma eficaz, e que vários desses organismos nos Estados-Membros continuam a enfrentar desafios<sup>31</sup>.

Ao reforçar a sua eficácia, independência e recursos, a presente proposta contribuirá igualmente para melhorar o contributo dos organismos de promoção da igualdade em todos os domínios em que desempenham uma função importante.

A presente proposta também está em consonância com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>32</sup>, nomeadamente com o segundo e o terceiro princípios sobre a igualdade de género e a igualdade de oportunidades.

Atendendo a que a União promove a igualdade no quadro da sua política externa, a presente proposta dá o exemplo ao fomentar o papel dos organismos de promoção da igualdade e reforçar a sua independência. Ao mesmo tempo, o reforço dos organismos de promoção da igualdade beneficiará igualmente os cidadãos de países terceiros que sejam vítimas de discriminação na UE com base nos motivos e nos domínios abrangidos pelas diretivas relativas à igualdade.

## **2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE**

### **• Base jurídica**

O objetivo das duas propostas paralelas da presente iniciativa consiste em reforçar a função e a independência dos organismos de promoção da igualdade no âmbito de todas as diretivas já

---

<sup>26</sup> Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho (JO L 315 de 14.11.2012, p. 57).

<sup>27</sup> Diretiva 2003/8/CE do Conselho, de 27 de janeiro de 2003, relativa à melhoria do acesso à justiça nos litígios transfronteiriços, através do estabelecimento de regras mínimas comuns relativas ao apoio judiciário no âmbito desses litígios (JO L 26 de 31.1.2003, p. 41).

<sup>28</sup> Diretiva 2008/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de maio de 2008, relativa a certos aspetos da mediação em matéria civil e comercial (JO L 136 de 24.5.2008, p. 3).

<sup>29</sup> Recomendação da Comissão, de 11 de junho de 2013, sobre os princípios comuns que devem reger os mecanismos de tutela coletiva inibitórios e indemnizatórios dos Estados-Membros aplicáveis às violações de direitos garantidos pelo direito da União (JO L 201 de 26.7.2013, p. 60) e Diretiva (UE) 2020/1828 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2020, relativa a ações coletivas para proteção dos interesses coletivos dos consumidores e que revoga a Diretiva 2009/22/CE (JO L 409 de 4.12.2020, p. 1).

<sup>30</sup> Recomendação (UE) 2022/758 da Comissão, de 27 de abril de 2022, sobre a proteção dos jornalistas e dos defensores dos direitos humanos envolvidos em processos judiciais manifestamente infundados ou abusivos contra a participação pública («Ações judiciais estratégicas contra a participação pública»).

<sup>31</sup> [Relatório de 2022 sobre o Estado de direito | Comissão Europeia \(europa.eu\)](#).

<sup>32</sup> [social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf \(europa.eu\)](#).

adotadas no domínio da igualdade de tratamento: as Diretivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE. Uma vez que estas diretivas foram adotadas ao abrigo de duas bases jurídicas diferentes, com dois procedimentos de adoção diferentes, a presente iniciativa é composta por duas propostas essencialmente idênticas, com duas bases jurídicas distintas.

A presente proposta de normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, incluindo o trabalho por conta própria baseia-se no artigo 157.º, n.º 3, do TFUE, que prevê que «o Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social», adotam «medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual», e constitui a base jurídica das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE.

A proposta paralela tem por base o artigo 19.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que constitui uma base jurídica para o direito derivado, como as diretivas, a fim de tomar medidas para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Mais precisamente, o artigo 19.º, n.º 1, do TFUE prevê que, «sem prejuízo das demais disposições dos Tratados e dentro dos limites das competências que estes conferem à União, o Conselho, deliberando por unanimidade, de acordo com um processo legislativo especial, e após aprovação do Parlamento Europeu, pode tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual».

- **Subsidiariedade (no caso de competência não exclusiva)**

A igualdade e a não discriminação são valores fundamentais da UE, consagrados no artigo 2.º do Tratado da União Europeia (TUE) e protegidos pelos artigos 21.º e 23.º da Carta. Estes valores devem ser suficientemente protegidos em toda a UE.

A presente iniciativa não introduz legislação num novo domínio. Revê, sim, legislação em vigor com o objetivo de aumentar a sua eficácia. Já existe consenso quanto à necessidade de uma ação a nível da UE neste domínio que esteja em consonância com o princípio da subsidiariedade.

Tal como explicado *supra*, as medidas legislativas em vigor não são suficientes para dar resposta aos desafios que os organismos de promoção da igualdade enfrentam no que toca a assegurar a aplicação e a execução da legislação da UE em matéria de luta contra a desigualdade de tratamento e a discriminação e aumentar a prevenção. Este facto resulta num nível insuficiente e desigual de proteção contra a discriminação em toda a UE.

A análise da situação antes da adoção de disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade demonstrou claramente o valor acrescentado da intervenção da UE<sup>33</sup>. Antes de serem estabelecidas disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade nas

---

<sup>33</sup> A intervenção, ou quadro, da UE a que se refere a presente proposta, abrange as disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade constantes das diretivas em matéria de igualdade e da recomendação de 2018 relativa às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade.

diretivas da UE em matéria de igualdade, esses organismos só existiam em alguns Estados-Membros.

Ao mesmo tempo, o documento de trabalho dos serviços da Comissão de 2021 sobre os organismos de promoção da igualdade e o documento analítico que acompanha a presente proposta demonstram claramente que a recomendação de 2018 relativa às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade teve um impacto limitado. Menos de metade dos Estados-Membros comunicou a adoção de medidas dando seguimento à referida recomendação e apenas quatro Estados-Membros<sup>34</sup> comunicaram que estavam a trabalhar em reformas legislativas.

Tal demonstra que só uma iniciativa vinculativa da UE assegurará a realização de progressos suficientes em todos os Estados-Membros e dará resposta às diferenças significativas no nível de proteção contra a discriminação em toda a UE, em especial a discriminação em razão do sexo em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, incluindo o trabalho por conta própria.

A presente proposta estabelece normas mínimas que têm em conta a diversidade das tradições jurídicas dos Estados-Membros e respeitam plenamente a sua autonomia institucional. Permite que os Estados-Membros estabeleçam normas mais rigorosas.

O reforço dos organismos de promoção da igualdade contribuirá igualmente para reforçar a coesão económica e social, assegurando que as pessoas em todos os Estados-Membros beneficiem de um nível mínimo comum de proteção contra a discriminação, com direitos de recurso comparáveis, tendo simultaneamente em conta a diversidade dos sistemas dos Estados-Membros.

As normas mínimas comuns neste domínio são igualmente importantes para o funcionamento do mercado único. No contexto da livre circulação de pessoas, é essencial garantir, uniformemente em toda a UE, o direito fundamental à não discriminação e assegurar o acesso à proteção contra a discriminação e a mecanismos de recurso em todos os Estados-Membros.

- **Proporcionalidade**

O artigo 5.º, n.º 4, do TUE prevê que «em virtude do princípio da proporcionalidade, o conteúdo e a forma da ação da União não devem exceder o necessário para alcançar os objetivos dos Tratados».

As atuais disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade e a recomendação de 2018 não alcançaram plenamente o objetivo de aplicar e fazer cumprir a legislação da UE em matéria de luta contra a desigualdade de tratamento e a discriminação e de aumentar a prevenção. Tal deve-se à ampla margem de manobra deixada aos Estados-Membros quanto à forma de aplicar as disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade que constam das diretivas e ao carácter não vinculativo da recomendação.

As medidas não vinculativas não têm sido suficientemente eficazes para proteger o direito fundamental das pessoas à não discriminação. A iniciativa proposta estabelece normas mínimas a aplicar pelos Estados-Membros. Espera-se que essas normas mínimas melhorem

---

<sup>34</sup> PT, ES, MT, LT. Entretanto, Espanha adotou uma nova lei neste domínio (Ley 15/2022 de 12 de julho de 2022).

significativamente o nível de proteção contra a discriminação, o que terá um impacto positivo considerável na situação das (potenciais) vítimas de discriminação.

Ao estabelecer normas mínimas, a proposta respeita plenamente as competências e a autonomia processual dos Estados-Membros<sup>35</sup> e permite-lhes decidir como aplicar as medidas propostas e estabelecer normas mais favoráveis para o funcionamento dos organismos de promoção da igualdade.

- **Escolha do instrumento**

Um instrumento jurídico sob a forma de uma diretiva permite reforçar os organismos de promoção da igualdade e garantir normas mínimas comuns, deixando simultaneamente aos Estados-Membros a discricionariedade necessária quanto à forma de aplicar os novos requisitos à luz do seu contexto nacional. Esta abordagem está em consonância com a forma original da intervenção da UE neste domínio, ao mesmo tempo que dá resposta aos desafios atuais.

De acordo com a proposta, as disposições em vigor sobre os organismos de promoção da igualdade que constam das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE serão suprimidas. Uma nova diretiva será dedicada aos organismos de promoção da igualdade e reunirá todas as disposições pertinentes para o seu funcionamento eficaz no que diz respeito aos motivos e domínios abrangidos pelas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. A supressão das disposições em vigor significa também que a atual lista de funções dos organismos de promoção da igualdade pode ser clarificada e completada, por exemplo, pelo acréscimo explícito de atividades de prevenção e promoção, que não eram suficientemente claras nas disposições existentes.

### **3. RECOLHA DE CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS, ANÁLISE E CONSULTAS DAS PARTES INTERESSADAS**

- **Recolha de conhecimentos especializados e análise**

A Comissão adjudicou um contrato para a realização de um estudo de apoio à elaboração de um **documento** analítico retrospectivo e prospetivo, com vista a uma proposta legislativa sobre normas vinculativas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade. O documento analítico que acompanha a presente proposta e a proposta paralela abrange a igualdade de tratamento e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, incluindo o trabalho por conta própria. Inclui uma análise retrospectiva das disposições da UE em vigor em matéria de organismos de promoção da igualdade e uma análise prospetiva de uma eventual nova intervenção ao nível da UE.

Não foram realizadas uma avaliação completa nem uma avaliação de impacto pelas seguintes razões:

(1) **Proporcionalidade – o âmbito limitado da intervenção da UE**

As propostas centram-se exclusivamente nos organismos de promoção da igualdade abrangidos por um artigo em quatro diretivas em matéria de igualdade (e não incluídas em duas outras diretivas no mesmo domínio). O referido artigo é quase idêntico nas quatro diretivas. As propostas não alteram as outras disposições das diretivas. As propostas baseiam-

---

<sup>35</sup> Muitas medidas têm de ser executadas em conformidade com o direito nacional e algumas não são propostas por respeito pela autonomia processual dos Estados-Membros, como, por exemplo, exigir que os organismos de promoção da igualdade possam adotar decisões vinculativas.

se igualmente na recomendação de 2018 da Comissão relativa às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade, que foi avaliada em 2021. Por conseguinte, a realização de uma avaliação completa das diretivas pertinentes na sua totalidade não foi considerada proporcionada nem necessária.

(2) Ausência de potencial de simplificação

A análise retrospectiva demonstra que as disposições em vigor sobre os organismos de promoção da igualdade nas diretivas em matéria de igualdade são demasiado restritas e vagas. Não existe potencial de simplificação nestas disposições. As observações sobre a aplicação da recomendação de 2018 nunca apontaram para qualquer necessidade de simplificação ou para quaisquer encargos administrativos.

(3) Dificuldade em avaliar os impactos

No domínio da igualdade e da não discriminação, os impactos económicos, sociais e ambientais são difíceis de quantificar e monetizar e a disponibilidade de dados é limitada. Na ausência de dados abrangentes sobre a igualdade, não é possível medir o impacto social das atividades dos organismos de promoção da igualdade, como a assistência às vítimas de discriminação e a prevenção ou promoção da igualdade de tratamento em geral. Trata-se de um desafio para cuja resolução a presente proposta irá contribuir, ao obrigar os organismos de promoção da igualdade a recolher dados sobre as suas atividades e a realizar inquéritos, ao mesmo tempo que lhes dá a possibilidade de desempenharem uma função de coordenação na recolha de dados sobre a igualdade por outras entidades públicas ou privadas.

*Análise retrospectiva da legislação em vigor*

A análise retrospectiva incide sobre a eficácia, a eficiência, a coerência, o valor acrescentado da UE e a pertinência das disposições da UE sobre os organismos de promoção da igualdade que constam das diretivas em matéria de igualdade e da recomendação de 2018<sup>36</sup>.

A eficácia do atual quadro da UE aplicável aos organismos de promoção da igualdade foi considerada limitada no que diz respeito aos progressos na luta contra a discriminação e na prevenção da discriminação. Registaram-se alguns progressos, especialmente nos Estados-Membros em que não existiam organismos de promoção da igualdade antes da intervenção da UE. Contudo, os efeitos desejados<sup>37</sup> não foram plenamente alcançados. A análise demonstrou que os níveis de discriminação se mantiveram elevados, ao passo que a sensibilização das vítimas para os seus direitos se manteve reduzida. A subcomunicação de casos de discriminação continua a ser um problema considerável e a sensibilização do público para a discriminação e o seu conhecimento sobre a matéria continuam a ser limitados. Muitos organismos de promoção da igualdade não estão devidamente equipados, em termos de competências e recursos, para prestar assistência eficaz às vítimas.

A eficiência do atual quadro da UE aplicável aos organismos de promoção da igualdade foi considerada limitada no que diz respeito à capacidade de esses organismos combaterem e prevenirem a discriminação, e inconclusiva quanto aos custos e benefícios, principalmente devido à disponibilidade limitada de dados. A análise retrospectiva demonstrou que o atual quadro da UE previsto pelas diretivas é demasiado geral, possui um âmbito demasiado restrito e não aborda a criação, a eficiência ou os recursos dos organismos de promoção da igualdade. Esta situação não foi corrigida pela recomendação de 2018, mais pormenorizada, devido à

<sup>36</sup> Doravante «quadro da UE» ou «intervenção da UE».

<sup>37</sup> Os principais impactos esperados eram i) a aplicação e a execução efetivas da legislação da UE em matéria de igualdade de tratamento e não discriminação, ii) uma redução dos níveis de discriminação e de tratamento desigual e iii) um aumento da prevenção e da sensibilização.

natureza não vinculativa do instrumento. A análise retrospectiva demonstrou que os recursos dos organismos de promoção da igualdade constituem um problema considerável neste contexto, uma vez que variam consideravelmente entre os Estados-Membros e são insuficientes para que a maioria dos organismos de promoção da igualdade possa desempenhar eficazmente todas as suas funções.

A coerência do atual quadro da UE foi considerada, de um modo geral, positiva a todos os níveis. A análise demonstrou que a coerência com os Tratados e a Carta é elevada, uma vez que o quadro da UE visa reforçar os princípios da igualdade e da não discriminação, que figuram entre os valores fundadores da UE. A igualdade é também um direito fundamental protegido pela Carta. Embora os instrumentos internacionais, como os «Princípios relativos ao estatuto das instituições nacionais de defesa dos direitos humanos» das Nações Unidas<sup>38</sup> (os chamados «Princípios de Paris») e a Recomendação n.º 2 da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (CERI) do Conselho da Europa<sup>39</sup>, sejam mais pormenorizados devido à sua natureza jurídica distinta, no que toca ao seu conteúdo, os vários instrumentos são coerentes.

O valor acrescentado da UE foi considerado positivo. A análise demonstrou que, aquando da adoção da Diretiva 2000/43/CE, apenas cerca de metade dos Estados-Membros da então UE-15 dispunha de um organismo de promoção da igualdade com um mandato limitado e apenas um dos outros 12 Estados-Membros que agora compõem a UE tinha um organismo de promoção da igualdade antes do processo de adesão. As partes interessadas consultadas aquando da realização do estudo confirmaram que os organismos de promoção da igualdade não teriam sido criados em todos os Estados-Membros se a UE não tivesse tomado medidas para o efeito. O facto de os níveis de discriminação<sup>40</sup> continuarem a ser elevados em todos os Estados-Membros demonstra que ainda é necessária uma ação a nível da UE. Contudo, essa ação teria de ser mais pormenorizada e concreta do que o atual quadro jurídico, a fim de proporcionar maior clareza jurídica sobre as medidas a aplicar pelos Estados-Membros.

A pertinência dos objetivos iniciais do quadro da UE à luz das necessidades originais e atuais foi considerada positiva. Contudo, o quadro jurídico original aplicável aos organismos de promoção da igualdade foi considerado demasiado restrito e vago. Este ponto de vista é amplamente partilhado por todas as partes interessadas, em especial organismos de promoção da igualdade, organizações da sociedade civil (OSC) e Estados-Membros. A análise demonstrou que existe um apoio esmagador à adoção de novas medidas para resolver os problemas identificados supra<sup>41</sup> e para garantir que os organismos de promoção da igualdade dispõem dos recursos necessários para enfrentar novos desafios no domínio da não discriminação, como os relacionados com a utilização de sistemas automatizados, cuja frequência e gravidade aumentaram com o progresso tecnológico.

Tendo em conta o que precede, foram identificados vários ensinamentos, como indicado *infra*. Devido à imprecisão das atuais disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade, estes organismos enfrentam vários problemas nos Estados-Membros, tal como se

---

<sup>38</sup> <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/principles-relating-to-the-status-of-national-institutions-paris-principles/>

<sup>39</sup> <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2#:~:text=ECRI%20General%20Policy%20Recommendation%20N%C2%B02%20revised%20on%20Equality.and%20combating%20discrimination%20and%20intolerance.>

<sup>40</sup> Ver o capítulo 3 do anexo 5 do documento analítico, para valores pormenorizados do Eurobarómetro de 2019.

<sup>41</sup> Em especial, a esmagadora maioria dos inquiridos na consulta pública aberta (97,2 %) considera importante a criação de organismos de promoção da igualdade fortes e eficazes – ver «[Organismos de promoção da igualdade – normas vinculativas](#)» (europa.eu).

explica de seguida. Embora a recomendação de 2018 visasse dar resposta a estas questões, teve apenas um impacto limitado devido à sua natureza não vinculativa, pelo que se propõe um instrumento jurídico vinculativo para as resolver de forma mais eficaz.

#### *Recursos e independência*

A análise demonstrou que a falta de recursos é um problema recorrente que dificulta significativamente o funcionamento dos organismos de promoção da igualdade. Do mesmo modo, a falta de independência impede esses organismos de desempenharem as suas funções e alcançarem os seus objetivos com eficácia.

#### *Assistência às vítimas*

A assistência prestada às vítimas e os poderes concedidos para o efeito aos organismos de promoção da igualdade variam consideravelmente entre os Estados-Membros. A fim de assegurar um nível mínimo de proteção do direito fundamental à não discriminação, seria benéfico existirem regras comuns mais específicas neste domínio. As competências em matéria de resolução de litígios assumem especial relevância a este respeito. Para poder prestar assistência a todas as vítimas de discriminação, é igualmente importante assegurar que os organismos de promoção da igualdade estejam plenamente acessíveis a todas as vítimas de discriminação.

A Diretiva Igualdade no Emprego e a Diretiva relativa à igualdade entre homens e mulheres no domínio da segurança social não contemplam atualmente disposições sobre os organismos de promoção da igualdade. Contudo, a análise retrospectiva demonstrou que os níveis de discriminação pelos motivos e domínios abrangidos por essa diretiva continuam a ser elevados nos Estados-Membros.

#### *Conhecimento da discriminação*

A análise retrospectiva demonstra que a frequência com que os organismos de promoção da igualdade realizam investigação independente e inquéritos e publicam relatórios varia consideravelmente. O mesmo se aplica à recolha de dados primários e secundários sobre a igualdade. Dado que a sensibilização e os conhecimentos relativos à discriminação continuam a ser insuficientes, são necessárias regras mais claras neste domínio.

#### *Cooperação*

A medida em que os organismos de promoção da igualdade cooperam e partilham informações entre si e com as autoridades ou organismos nacionais, europeus e internacionais competentes varia consoante os Estados-Membros. Contudo, esses intercâmbios seriam benéficos para a partilha de conhecimentos e a criação de sinergias.

#### ***Análise prospetiva de eventuais novas ações da UE***

No que diz respeito às opções políticas para uma eventual nova ação da UE, as opções não legislativas já foram testadas e não produziram plenamente os resultados esperados. As intervenções não legislativas incluíram:

- (a) A criação de uma rede ativa de organismos de promoção da igualdade financiada pela Comissão (Equinet);
- (b) A recomendação não vinculativa de 2018 da Comissão;
- (c) O intercâmbio de boas práticas; e
- (d) O financiamento direto através do Programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores («CIDV»).

Embora todas estas medidas tenham produzido efeitos positivos e permaneçam em vigor, a recomendação, devido à sua natureza não vinculativa, foi aplicada apenas parcialmente.

É por esta razão que a única opção política analisada para além do *statu quo* foi a adoção de nova legislação. Foi realizada uma análise do tipo de medidas que devem ser incluídas na nova legislação, por medida política, tal como explicado mais adiante.

Os objetivos da intervenção da UE podem ser agrupados em três objetivos principais para os organismos de promoção da igualdade:

- contribuir para a aplicação das seis diretivas em matéria de igualdade,
- prestar assistência eficaz às vítimas de discriminação no acesso à justiça, e
- promover a igualdade de tratamento e prevenir a discriminação.

A análise identificou 21 objetivos gerais para resolver os problemas explicados *supra*. Para os alcançar, foram identificados três objetivos operacionais fundamentais, nomeadamente assegurar que:

- os organismos de promoção da igualdade estão isentos de influências externas, para que possam exercer todas as suas funções de forma independente,
- os organismos de promoção da igualdade dispõem dos recursos necessários para desempenhar todas as suas funções, e
- se um organismo de promoção da igualdade fizer parte de um organismo com vários mandatos, existe uma estrutura interna (a chamada «barreira de segurança») que garanta independência, orientação e recursos suficientes para o mandato em matéria de igualdade.

Foram selecionadas para análise mais aprofundada 48 medidas, enquadradas em 11 blocos temáticos<sup>42</sup>, que poderiam ser incluídas na legislação para ajudar a alcançar os objetivos mencionados *supra*.

O documento analítico investigou as medidas propostas com base nos cinco critérios de eficácia<sup>43</sup>, eficiência<sup>44</sup>, coerência<sup>45</sup>, valor acrescentado da UE<sup>46</sup> e pertinência<sup>47</sup>. A avaliação do valor acrescentado da UE, da pertinência e da coerência foi efetuada para o conjunto da iniciativa legislativa proposta, ao passo que a avaliação da eficácia e da eficiência foi efetuada por bloco temático pela análise das medidas individuais. Para algumas medidas, não foi possível proceder a uma avaliação completa devido à disponibilidade limitada de dados ou a condicionalismos metodológicos. Este aspeto é especialmente válido para a eficiência.

---

<sup>42</sup> Mandato, competências, acesso, cooperação, inquéritos, recolha de dados, acompanhamento, execução, independência, recursos e estrutura.

<sup>43</sup> A análise da eficácia considera até que ponto se espera que a medida proposta contribua para a realização de progressos na consecução dos objetivos definidos na lógica de intervenção.

<sup>44</sup> A análise da eficiência avalia a relação entre os recursos utilizados por uma medida proposta e as alterações que esta deverá gerar.

<sup>45</sup> A análise da coerência centra-se na forma como se espera que a medida proposta funcione em conjunto com outros instrumentos da UE, internacionais e nacionais.

<sup>46</sup> A análise do valor acrescentado da UE visa determinar as alterações que serão desencadeadas pela medida proposta para além do que seria razoavelmente expectável da ação isolada das partes interessadas ou de nenhuma ação.

<sup>47</sup> A análise da pertinência determina se a medida proposta constitui uma resposta adequada às necessidades.

O estudo conclui que a resposta adequada seria a formulação de novas diretivas, respeitando os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. Das medidas identificadas, 44 foram selecionadas para serem incluídas nas propostas.

Um pequeno número de Estados-Membros já atribui aos seus organismos de promoção da igualdade um conjunto bastante abrangente de recursos e competências, ao passo que a maioria dos outros apenas parcialmente cumpre os objetivos acima referidos. Por conseguinte, a necessidade e o alcance da adaptação decorrente das novas regras da UE variariam para cada medida política, em função da situação em cada Estado-Membro no que diz respeito às características do(s) seu(s) organismo(s) de promoção da igualdade<sup>48</sup>.

### ***Outros conhecimentos especializados e análises***

A Comissão utilizou igualmente as informações recolhidas durante a elaboração do documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre a aplicação da recomendação da Comissão relativa às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade, publicada em 19 de março de 2021<sup>49</sup>. Para além de informações já antes existentes, incluiu contributos recebidos dos Estados-Membros, da Rede Europeia dos Organismos Nacionais para a Igualdade (Equinet), da Agência dos Direitos Fundamentais da UE (FRA), da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (CERI), de organismos de promoção da igualdade, da sociedade civil e da Rede Europeia de Peritos Jurídicos no domínio da Igualdade de Género e da Não Discriminação. Baseou-se igualmente em boas práticas partilhadas durante o seminário de intercâmbio coorganizado pela Comissão e pelo Governo sueco em junho de 2019.

A Comissão recorreu a outras fontes existentes do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) e da Rede Europeia das Instituições Nacionais de Direitos Humanos (ENNHRI) para recolher elementos que foram utilizados para fundamentar o documento analítico.

Por último, a Comissão teve em conta as conclusões de um estudo sobre eventuais lacunas na proteção jurídica contra a discriminação em razão da origem racial ou étnica, realizado no quadro do Plano de Ação contra o Racismo. O estudo analisou eventuais lacunas nos mecanismos de proteção estabelecidos na Diretiva Igualdade Racial, nomeadamente no que toca à função dos organismos de promoção da igualdade.

O estudo confirmou que os organismos de promoção da igualdade são considerados um mecanismo (muito) importante de proteção na luta contra a discriminação. Esta conclusão veio a ser confirmada pelas respostas ao inquérito específico realizado no âmbito do estudo. O estudo concluiu que os organismos de promoção da igualdade – dadas as suas competências, especialmente se reforçadas – poderiam aumentar a eficácia de outros mecanismos de proteção. Para além da função dos organismos de promoção da igualdade, os mecanismos de proteção suscetíveis de contribuir para a prevenção e combate da discriminação incluem disposições em matéria de defesa dos direitos e vitimização, sanções, ações positivas e diálogo. O estudo identificou algumas lacunas potenciais em relação com estes mecanismos existentes (por exemplo, sanções, direitos de defesa) e instrumentos/medidas que poderiam permitir a utilização de abordagens mais proativas/preventivas, combatendo simultaneamente a discriminação (por exemplo, planos de ação nacionais, deveres em matéria de igualdade,

---

<sup>48</sup> Para mais informações sobre a situação em cada Estado-Membro, ver anexo 4 do documento analítico.

<sup>49</sup> SWD(2021) 63 final.

recolha de dados sobre a igualdade). Recomendou que os organismos de promoção da igualdade desempenhassem uma função mais importante no que diz respeito:

- (a) À informação, sensibilização, orientação e formação;
- (b) À defesa dos direitos, nomeadamente competências em matéria de investigação e resolução de litígios, de resolução alternativa de litígios e de imposição de sanções;
- (c) À utilização de dados relativos à igualdade;
- (d) Ao diálogo, à cooperação e à colaboração; e
- (e) A ações positivas/deveres em matéria de igualdade<sup>50</sup>.

- **Consultas das partes interessadas**

Foram realizadas várias atividades de consulta no âmbito da elaboração desta iniciativa legislativa. As partes interessadas manifestaram o seu forte apoio s novas medidas da UE neste domínio.

No total, responderam à consulta pública 182 inquiridos. O contratante realizou cerca de 100 entrevistas e recebeu 84 respostas a inquéritos especializados em linha. No total, 239 partes interessadas participaram em três seminários e numa conferência final para refletir sobre temas fundamentais e eventuais medidas. Paralelamente, a Comissão organizou quatro reuniões para informar e consultar os representantes dos Estados-Membros. Foram também organizadas apresentações regulares para as partes interessadas.

Estas atividades destinaram-se a um leque de partes interessadas muito vasto, no intuito de chegar a todos os interessados e recolher os seus contributos e opiniões. Foram consultadas, entre outras, as seguintes partes interessadas: todos os organismos de promoção da igualdade, a Equinet, a FRA e o EIGE, representantes de todos os Estados-Membros a nível ministerial, principais académicos e peritos no domínio da luta contra a discriminação, organizações da sociedade civil, parceiros sociais, incluindo representantes dos empregadores a nível da, UE e residentes na UE (cidadãos e nacionais de países terceiros).

Em 24 de maio de 2022, a Comissária Helena Dalli organizou um diálogo sobre a política de juventude intitulado «*Equality bodies that work for all of us*» (Organismos de promoção da igualdade ao serviço de todos nós) com jovens ativistas no domínio da igualdade. A iniciativa fazia parte do Ano Europeu da Juventude de 2022 e visava alargar ainda mais as atividades de consulta antes da redação da presente proposta. Os participantes confirmaram que poucos seriam os jovens a dirigirem-se a um organismo de promoção da igualdade em caso de violação dos seus direitos. Insistiram na necessidade de reforçar a cooperação entre os organismos de promoção da igualdade e as organizações de juventude, também a nível local.

As atividades de consulta demonstraram um apoio esmagador à proposta de adoção de novas regras da UE para abordar as questões mencionadas *supra*. Por exemplo, 97,2 % dos inquiridos na consulta pública aberta consideraram que a criação de organismos de promoção da igualdade fortes e eficazes é (muito) importante. As partes interessadas pronunciaram-se a favor de regras da UE em matéria de:

---

<sup>50</sup> Os deveres em matéria de igualdade obrigam as entidades públicas e/ou privadas a ponderarem ou refletirem sobre a forma como as respetivas políticas ou decisões afetarão as pessoas protegidas pela legislação em matéria de igualdade de tratamento.

- independência (incluindo uma seleção dos órgãos de gestão transparente e baseada nas competências, bem como a independência orçamental),
- recursos suficientes (recursos humanos e financeiros, bem como instalações adequadas),
- abrangência de todos os motivos e domínios de discriminação constantes das diretivas em matéria de igualdade,
- facilidade em termos de apresentação de denúncias e de acessibilidade,
- competências em matéria de resolução de litígios e de investigação para todos os organismos de promoção da igualdade,
- execução de decisões vinculativas dos organismos de promoção da igualdade e possibilidade de impor sanções,
- sensibilização para a existência de organismos de promoção da igualdade junto da população em geral e de grupos em risco de discriminação,
- promoção da igualdade e prevenção da discriminação,
- recolha de dados pelos organismos de promoção da igualdade sobre as suas atividades e acesso a dados sobre a igualdade recolhidos por outras entidades públicas e privadas, para a elaboração de relatórios periódicos, e
- coordenação e cooperação com as autoridades públicas, as partes interessadas (por exemplo, organizações da sociedade civil e parceiros sociais) e organismos internacionais/da UE.

As partes interessadas apoiaram as escolhas mais ambiciosas nos domínios referidos *supra*. De acordo com a grande maioria das partes interessadas, a futura legislação deve tornar os Estados-Membros responsáveis pela criação de condições que permitam aos organismos de promoção da igualdade desempenhar plenamente a sua função, uma vez que esses organismos não podem cumprir eficazmente os seus objetivos sem os meios e os poderes adequados.

Ao mesmo tempo, salientaram que a adoção de normas vinculativas mínimas e reforçadas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade deve ter em conta a diversidade das tradições jurídicas nos Estados-Membros e respeitar a sua autonomia institucional. Os elementos indicados a seguir foram salientados como sendo importantes a este respeito:

não devem ser impostos poderes decisórios vinculativos (função quase judicial) a todos os organismos de promoção da igualdade; em vez disso, os Estados-Membros devem poder decidir se devem confiar aos organismos de promoção da igualdade poderes de decisão vinculativos e a melhor forma de assegurar a sua eficácia,

nesta fase, não deve ser criado um sistema centralizado de acreditação interpares dos organismos de promoção da igualdade; em vez disso, um acompanhamento regular pela Comissão, orientado por uma lista de indicadores, deve permitir avaliar em que medida os objetivos da iniciativa foram alcançados e os seus requisitos cumpridos pelos Estados-Membros,

a fim de garantir a disponibilidade dos serviços dos organismos de promoção da igualdade para todas as potenciais vítimas, é importante um certo grau de flexibilidade no que diz respeito à presença física desses organismos em todo o território nacional dos Estados-Membros (por exemplo, os Estados-Membros devem ser livres de organizar esta presença

conforme desejarem, por exemplo, através de uma rede fixa de gabinetes, de visitas locais regulares ou a cooperação com as organizações da sociedade civil locais),

os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade dispõem do mandato, das condições e dos instrumentos adequados para cumprir as suas missões, sem ditarem a forma como as devem cumprir em casos específicos (por exemplo, teriam o poder de agir em tribunal, mas não a obrigação de o fazer).

Todos estes aspetos foram tidos em conta e refletidos na presente proposta.

- **Direitos fundamentais**

Os objetivos da presente proposta estão em consonância com a Carta e visam apoiar a sua aplicação, em especial do artigo 21.º que proíbe a discriminação em razão do sexo, raça, origem étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, e do artigo 23.º que estabelece que *«deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração»*. O artigo 26.º reconhece o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional e a sua participação na vida da comunidade.

#### 4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A iniciativa não gera custos adicionais para a Comissão Europeia nem para as suas agências. Para favorecer o acompanhamento da aplicação da presente diretiva, a FRA e o EIGE ficariam incumbidos de recolher e analisar os dados pertinentes. Este tipo de tarefa está já abrangido pelos mandatos existentes da FRA<sup>51</sup> e do EIGE<sup>52</sup> e pode ser executado sem recursos adicionais.

#### 5. OUTROS ELEMENTOS

- **Planos de execução e acompanhamento, avaliação e prestação de informações**

Os Estados-Membros devem transpor a presente diretiva no prazo de 18 meses a contar da sua entrada em vigor e comunicar à Comissão as medidas nacionais de transposição.

Para avaliar a eficácia desta iniciativa na consecução dos seus objetivos, os Estados-Membros apresentarão relatórios sobre a sua execução de cinco em cinco anos e a Comissão adotará um relatório de execução com base na informação comunicada pelos Estados-Membros e nos dados recolhidos pela FRA e pelo EIGE, em função de uma lista de indicadores a desenvolver pela Comissão em estreita cooperação com estes organismos e a Equinet. A Comissão tenciona criar um grupo de peritos para consultar os Estados-Membros sobre a definição desses indicadores.

- **Explicação pormenorizada das disposições específicas da proposta**

Artigo 1.º – Finalidade, objeto e âmbito de aplicação

---

<sup>51</sup> Artigo 4.º do Regulamento (CE) n.º 168/2007 do Conselho, de 15 de fevereiro de 2007, que cria a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (JO L 53 de 22.2.2007, p. 1).

<sup>52</sup> Artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (JO L 403 de 30.12.2006, p. 9).

Esta disposição especifica a finalidade, o objeto e o âmbito de aplicação da diretiva. Esclarece que as normas mínimas estabelecidas na diretiva se aplicam aos organismos de promoção da igualdade abrangidos pelo âmbito de aplicação das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE.

#### Artigo 2.º – Designação de organismos de promoção da igualdade

Este artigo prevê a designação de um ou mais organismos de promoção da igualdade pelos Estados-Membros, a fim de combater a discriminação no âmbito das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. Reflete a disposição equivalente constante dessas diretivas.

Mesmo que todos os Estados-Membros já tenham designado organismos de promoção da igualdade, é necessário manter na nova diretiva a obrigação de designar e criar, pelo menos, um organismo, uma vez que as disposições em vigor serão suprimidas.

As disposições que constam das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE e que especificam as competências ou funções dos organismos de promoção da igualdade serão igualmente suprimidas. Foram incorporadas na presente diretiva, juntamente com novas competências e funções, como indicado a seguir:

- independência: artigo 3.º,
- assistência às vítimas de discriminação: artigos 6.º a 9.º,
- pareceres e recomendações: artigos 8.º, 13.º e 14.º,
- inquéritos e relatórios: artigos 14.º e 15.º, e
- cooperação: artigo 12.º

#### Artigo 3.º – Independência

A independência é uma característica fundamental para assegurar o bom funcionamento dos organismos de promoção da igualdade e o cumprimento da sua missão.

Esta disposição estabelece uma obrigação geral de independência para os organismos de promoção da igualdade, ao passo que as disposições das diretivas em matéria de igualdade só os obrigam a agir de forma independente no exercício das suas competências.

Os requisitos específicos que contribuem para e/ou garantem essa independência são enumerados nesta disposição. Dizem respeito à estrutura jurídica, à responsabilização, ao orçamento, ao pessoal, aos aspetos organizacionais dos organismos de promoção da igualdade e às regras aplicáveis ao seu pessoal e quadros diretores, a fim de assegurar a sua competência e independência.

Além disso, esta disposição obriga os Estados-Membros a assegurarem que a estrutura interna dos organismos de promoção da igualdade garanta o exercício independente do seu mandato e das suas competências. A estrutura (interna) dos organismos de promoção da igualdade condiciona a sua capacidade de exercer as suas competências e desempenhar as suas funções de forma eficaz. Por exemplo, a tomada de decisões ou a emissão de pareceres sobre um caso requer que os organismos de promoção da igualdade atuem com imparcialidade, ao passo que o apoio às vítimas pode exigir que os organismos de promoção da igualdade tomem o seu partido.

Alguns organismos de promoção da igualdade fazem parte de entidades de maior dimensão dotadas de vários mandatos, tais como as instituições nacionais de defesa dos direitos humanos ou os provedores de justiça. Nestes casos, pode haver um conflito entre estes diferentes mandatos, em termos de recursos – especialmente quando o mandato para a igualdade foi acrescentado ao(s) outro(s) mandato(s) – e de exercício de poderes. Por exemplo, os provedores de justiça devem normalmente agir com imparcialidade, o que nem sempre é compatível com a assistência às vítimas, nomeadamente perante os tribunais.

Estas tensões podem ser resolvidas através da adoção de uma estrutura adequada para o organismo, sempre que esses poderes e/ou mandatos sejam exercidos por serviços diferentes ou membros do pessoal específicos, ou seja, criando barreiras de segurança estruturais.

#### Artigo 4.º – Recursos

A existência de recursos adequados é uma condição prévia para o funcionamento eficaz dos organismos de promoção da igualdade e para o cumprimento da sua missão.

Esta disposição estabelece a obrigação geral de os Estados-Membros dotarem os organismos de promoção da igualdade de recursos suficientes para desempenharem todas as suas funções e exercerem eficazmente todas as suas competências. Especifica ainda as circunstâncias e/ou os domínios que os Estados-Membros devem ter em conta na determinação dos recursos financeiros: qualquer acréscimo de competências ou funções, a necessidade de conhecimentos especializados específicos para utilizar sistemas automatizados quando é necessário fazer face a potenciais riscos de discriminação, reserva suficiente para fazer face a custos de contencioso que possam ser difíceis de prever e a estrutura do organismo de promoção da igualdade enquanto parte de um organismo com vários mandatos.

#### Artigo 5.º – Prevenção, promoção e sensibilização

A luta contra a discriminação começa com a adoção das medidas necessárias para a prevenir. Os mecanismos de proteção propostos pelas diretivas em matéria de igualdade em vigor são essencialmente retrospectivos (após a ocorrência de um incidente de discriminação), individualizados e centrados nas vítimas. As diretivas não incluem mecanismos de prevenção abrangentes e a prevenção não fazia explicitamente parte das funções iniciais dos organismos de promoção da igualdade.

No que diz respeito à promoção da igualdade de tratamento, os organismos de promoção da igualdade foram inicialmente designados «órgãos de promoção da igualdade de tratamento» na Diretiva 2000/43/CE e, em seguida, «órgãos para a análise, a monitorização e o apoio da igualdade de tratamento» nas diretivas em matéria de igualdade subsequentes. Por conseguinte, a sua função de promoção da igualdade de tratamento sempre foi evidente, mas nunca foi explicitamente especificada nas diretivas.

Esta disposição vem agora clarificar a função dos organismos de promoção da igualdade na promoção da igualdade de tratamento e na prevenção da discriminação, que está estreitamente relacionada. A presente diretiva visa estabelecê-los como entidades públicas, responsáveis pela promoção de conhecimentos e pelo reforço das capacidades das entidades públicas e privadas em questões relacionadas com a igualdade de tratamento, com o objetivo de prevenir (re)ocorrências de discriminação.

Esta disposição tem também o objetivo de assegurar que os Estados-Membros adotem uma estratégia para fazer face ao baixo nível de sensibilização para os direitos em matéria de

igualdade e para os serviços prestados pelos organismos de promoção da igualdade, tendo em conta as características específicas dos diferentes grupos-alvo.

#### Artigo 6.º – Assistência às vítimas

Esta disposição especifica a forma como os organismos de promoção da igualdade devem prestar assistência às vítimas quando recebem as suas denúncias, fornecendo informações pertinentes e específicas sobre o quadro jurídico, as vias de recurso disponíveis, os serviços prestados pelo organismo de promoção da igualdade, as regras de confidencialidade aplicáveis, a proteção dos dados pessoais e as possibilidades de obter apoio psicológico (embora os próprios organismos de promoção da igualdade não sejam responsáveis por prestar esse apoio).

Os organismos de promoção da igualdade podem recolher informações voluntariamente prestadas pelas partes envolvidas. Devem fazer uma apreciação preliminar de todas as denúncias e informar o seu autor dos resultados dessa apreciação e do seguimento que sugerem. Em função da apreciação que fazem do caso em questão, podem optar e sugerir ao autor da denúncia um seguimento nos termos dos artigos 7.º, 8.º e 9.º.

#### Artigo 7.º – Resolução amigável

Este artigo impõe aos Estados-Membros que prevejam a possibilidade de resolução amigável de litígios, orientada pelo próprio organismo de promoção da igualdade ou por outra entidade específica existente, mediante acordo de todas as partes para participarem nesse processo. Deixa ao critério dos Estados-Membros determinar as modalidades do processo, de acordo com o direito nacional.

#### Artigo 8.º – Pareceres e decisões

Esta disposição permite aos organismos de promoção da igualdade investigar eventuais casos de discriminação e emitir um parecer fundamentado (não vinculativo) ou uma decisão (vinculativa), na sequência de uma denúncia ou por iniciativa própria. Se já dispuserem de informações suficientes prestadas voluntariamente pelas partes envolvidas, podem emitir esses pareceres/decisões sem solicitar informações adicionais. Todas as partes devem beneficiar de direitos e garantias processuais, nomeadamente o direito a serem ouvidas.

Até agora, os organismos de promoção da igualdade tinham competência para formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com a discriminação. O termo «recomendação» foi mantido na presente diretiva para referir recomendações políticas ao abrigo dos artigos 13.º, 14.º e 15.º. Alguns organismos de promoção da igualdade também utilizaram esta competência para formular «recomendações» em casos individuais. A fim de distinguir estas duas situações, a presente diretiva utiliza o termo «parecer» quando se refere à competência dos organismos de promoção da igualdade para emitir conclusões em casos individuais. Estes pareceres não são juridicamente vinculativos.

Alguns organismos de promoção da igualdade têm o poder – ao abrigo das regras nacionais – de emitir decisões vinculativas, quando os Estados-Membros assim o determinarem. Embora não vise conferir este poder a todos os organismos de promoção da igualdade em todos os Estados-Membros, a presente diretiva aponta as situações em que os organismos de promoção da igualdade têm esse poder ao abrigo de legislações nacionais e procura garantir a execução de decisões vinculativas.

Em casos de ocorrência de discriminação, a emissão de pareceres e decisões constitui um meio de lhe pôr termo, mas também uma oportunidade de evitar outras situações semelhantes. Sempre que pertinente, os organismos de promoção da igualdade devem incluir medidas preventivas nos seus pareceres e decisões, para além de medidas específicas para corrigir a situação.

A fim de incentivar a aplicação dos pareceres ou decisões e assegurar o seu acompanhamento, os Estados-Membros devem criar mecanismos adequados de acompanhamento dos pareceres, como obrigações de comunicação, e da execução das decisões.

#### Artigo 9.º – Ações em justiça

Este artigo confere aos organismos de promoção da igualdade poderes de agir em justiça para assegurar o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento previsto nas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. As disposições aplicam-se igualmente aos organismos de promoção da igualdade sejam competentes nos domínios relacionados com a discriminação abrangidos pela Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, em virtude da referência feita no artigo 15.º desta última ao artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE, que é substituído pelas disposições da presente proposta.

O poder de agir em justiça permite aos organismos de promoção da igualdade ajudar concretamente as vítimas a aceder à justiça, mas também obter uma interpretação jurídica das regras e suscitar mudanças sociais através de ações estratégicas. A este respeito, é particularmente importante poderem agir em nome próprio, no interesse público, na ausência de uma vítima identificada e em nome ou por conta de várias vítimas. Por último, a possibilidade de os organismos de promoção da igualdade apresentarem declarações orais ou escritas aos tribunais (por exemplo, *amicus curiae*) complementa de forma útil este poder de agir em justiça porque necessita de menos recursos desses organismos, ao mesmo tempo que lhes permite apresentar o seu parecer especializado aos tribunais.

Esta disposição garante igualmente que o direito de os organismos de promoção da igualdade agirem em tribunal respeita os princípios do julgamento justo e da igualdade de armas. No quadro de um processo, o organismo de promoção da igualdade não será autorizado a apresentar elementos de prova que o alegado autor ou qualquer parte terceira estivesse legalmente obrigado a fornecer em investigações anteriores sobre o mesmo processo. Tal não se aplica quando o organismo de promoção da igualdade atue como parte num processo que incida na execução ou no controlo jurisdicional de uma das suas decisões ou na qualidade de *amicus curiae*.

#### Artigo 10.º – Garantias processuais

Os procedimentos previstos nos artigos 6.º a 9.º devem ser enquadrados por garantias processuais adequadas para as pessoas singulares e coletivas em questão, no que diz respeito aos direitos de defesa, à confidencialidade e ao controlo jurisdicional. Os Estados-Membros são responsáveis pela definição dessas garantias em conformidade com as regras nacionais.

#### Artigo 11.º – Acesso, acessibilidade e adaptações razoáveis

Para poderem prestar assistência a todas as vítimas de discriminação, é essencial que os organismos de promoção da igualdade estejam plenamente acessíveis a todas as pessoas e que prestem serviços gratuitos aos autores de denúncias em todo o território dos Estados-

Membros, nomeadamente nas zonas rurais e remotas. Esta disposição exige igualmente a acessibilidade de todos os serviços, bem como a disponibilização de adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência.

#### Artigo 12.º – Cooperação

A cooperação com outras entidades públicas e privadas é essencial para promover a igualdade de tratamento e a não discriminação, contribuir com informações para o trabalho dos organismos de promoção da igualdade e coordenar a sua ação com as de outras entidades.

#### Artigo 13.º – Consulta

Esta disposição visa assegurar que os organismos de promoção da igualdade sejam regularmente consultados pelo governo e por outras instituições públicas sobre políticas públicas relacionadas com questões de igualdade e não discriminação, graças à adoção de procedimentos atempados e transparentes. Permite igualmente aos organismos de promoção da igualdade formular recomendações sobre essas políticas públicas, uma competência que lhes incumbe desde a sua criação ao abrigo do direito da UE. Como tal, esta disposição contribui para reforçar a sua função de peritos públicos em matéria de igualdade de tratamento.

#### Artigo 14.º – Recolha de dados e acesso a dados relativos à igualdade

Esta disposição estabelece para os organismos de promoção da igualdade i) a obrigação de recolherem dados sobre as suas próprias atividades, ii) os poderes para realizarem inquéritos, iii) os poderes para acederem e tratarem as estatísticas recolhidas por outras entidades públicas ou privadas e iv) a possibilidade de desempenharem uma função de coordenação na recolha de dados sobre a igualdade por outras entidades públicas ou privadas. Assim, os organismos de promoção da igualdade contribuirão para a recolha de dados sobre igualdade que servirão de base aos seus próprios relatórios, ao relatório de acompanhamento da Comissão referido no artigo 16.º e ao conhecimento público sobre a igualdade de tratamento e a discriminação nos Estados-Membros.

Além disso, esta disposição garante aos organismos de promoção da igualdade a possibilidade de formularem recomendações relativas à recolha de dados sobre a igualdade nos Estados-Membros. A recolha de dados sobre igualdade é fundamental para sensibilizar e consciencializar as pessoas, quantificar a discriminação, revelar as tendências ao longo do tempo, provar a existência de discriminação, avaliar a aplicação da legislação sobre a igualdade de tratamento e demonstrar a necessidade de uma ação positiva, contribuindo igualmente para a elaboração de políticas baseadas em dados concretos.

#### Artigo 15.º – Relatórios e planeamento estratégico

O objetivo desta disposição consiste em assegurar que os organismos de promoção da igualdade planeiem regularmente e apresentem publicamente relatórios sobre o seu trabalho e sobre a situação em termos de igualdade de tratamento e não discriminação. Ao disponibilizarem dados sobre as suas próprias atividades, sobre o número de denúncias recebidas repartidas por motivos e domínios e sobre a discriminação em geral nos Estados-Membros, os organismos de promoção da igualdade fomentarão o conhecimento do público sobre a discriminação e sobre o seu próprio trabalho.

Por sua vez, estes conhecimentos ajudá-los-ão a tomar decisões informadas sobre a futura organização do seu trabalho, as suas prioridades para os anos seguintes e a melhor forma de afetar os seus recursos.

#### Artigo 16.º – Acompanhamento

De acordo com esta disposição, a Comissão estabelecerá, com o parecer da FRA e do EIGE, uma lista de indicadores comuns para acompanhar a aplicação da presente diretiva e elaborar um relatório de aplicação. Para efeitos da definição dos indicadores, a Comissão pode solicitar o parecer da FRA e do EIGE. A lista de indicadores abrangerá os recursos, o funcionamento independente, as atividades e a eficácia dos organismos de promoção da igualdade, bem como quaisquer alterações ao seu mandato, competências ou estrutura. Os Estados-Membros e as partes interessadas serão consultados tanto a nível nacional como a nível da UE e serão tidos em conta os indicadores desenvolvidos pela Equinet.

Este artigo introduz igualmente a obrigação de os Estados-Membros comunicarem à Comissão, de cinco em cinco anos, todas as informações pertinentes sobre a aplicação da diretiva com base nos indicadores mencionados *supra*, permitindo à Comissão rever a aplicação da diretiva e elaborar o seu relatório.

#### Artigo 17.º – Requisitos mínimos

Trata-se de uma disposição normalizada de «não regressão» que é relevante para os Estados-Membros que adotaram, ou pretendam adotar, legislação que preveja um nível de proteção mais elevado do que o garantido pela diretiva. Prevê que, aquando da aplicação da presente diretiva, os Estados-Membros não possam reduzir o rigor dos requisitos já em vigor em relação ao funcionamento dos organismos de promoção da igualdade.

#### Artigo 18.º – Tratamento de dados pessoais

Os dados pessoais recolhidos pelos organismos de promoção da igualdade no desempenho das suas funções, por exemplo, quando tratam uma denúncia, devem ser tratados em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados<sup>53</sup>. Este artigo especifica que os organismos de promoção da igualdade só podem recolher dados pessoais se tal for necessário para o desempenho de uma função ao abrigo da presente diretiva. Devem ser adotadas garantias adicionais sempre que os organismos de promoção da igualdade tenham de tratar dados pessoais sensíveis para desempenharem uma das suas funções.

#### Artigo 19.º – Supressão das disposições em vigor relativas aos organismos de promoção da igualdade

Este artigo altera as Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE para suprimir as disposições em vigor relativas aos organismos de promoção da igualdade e especifica que todas as referências às disposições suprimidas devem entender-se como sendo feitas à presente diretiva.

O artigo 21.º especifica ainda a data de entrada em vigor deste artigo, a fim de evitar qualquer descontinuidade no funcionamento dos organismos para a igualdade de tratamento.

---

<sup>53</sup> Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

#### Artigo 20.º – Transposição

Este artigo fixa o prazo máximo de que os Estados-Membros dispõem para transpor a diretiva para o direito nacional e comunicar à Comissão os textos correspondentes. Esse prazo é fixado em 18 meses a contar da data de entrada em vigor da diretiva.

#### Artigo 21.º – Entrada em vigor

Trata-se de uma disposição habitual, que estipula que a diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial. Garante igualmente que as atuais disposições relativas aos organismos para a igualdade de tratamento permanecerão em vigor até que sejam aplicáveis as novas disposições.

#### Artigo 22.º – Destinatários

Trata-se igualmente de uma disposição habitual sobre os destinatários da diretiva, especificando que os mesmos são os Estados-Membros.

Proposta de

**DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que suprime o artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE e o artigo 11.º da Diretiva 2010/41/UE**

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o n.º 3 do artigo 157.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu<sup>1</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões<sup>2</sup>,

Tendo em conta o parecer da Autoridade Europeia para a Proteção de Dados<sup>3</sup>,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) Os Tratados e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia reconhecem o direito à igualdade e o direito à não discriminação como valores fundamentais da União<sup>4</sup>, tendo esta adotado já várias diretivas que proíbem a discriminação.
- (2) Nos termos do artigo 157.º, n.º 3, do TFUE, o Parlamento Europeu e o Conselho adotam as medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.
- (3) A presente diretiva tem por finalidade estabelecer normas mínimas para o funcionamento dos organismos de promoção da igualdade, no sentido de melhorar a sua eficácia e garantir a sua independência e, assim, reforçar a aplicação do princípio

---

<sup>1</sup> JO C de , p .

<sup>2</sup> JO C de , p .

<sup>3</sup> JO C de , p .

<sup>4</sup> Os artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia («TUE»), os artigos 8.º e 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia («TFUE») e os artigos 21.º, 23.º e 26.º da Carta.

da igualdade de tratamento tal como decorre das Diretivas 2006/54/CE<sup>5</sup> e 2010/41/UE<sup>6</sup>.

- (4) A Diretiva 2006/54/CE proíbe a discriminação em razão do sexo no acesso ao emprego e à atividade profissional, à formação e promoção profissionais, às condições de trabalho, incluindo a remuneração, e aos regimes profissionais de segurança social.
- (5) A Diretiva 2010/41/UE proíbe a discriminação entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente.
- (6) As Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE impõem aos Estados-Membros a obrigação de designarem um ou vários organismos responsáveis por promover analisar, acompanhar e apoiar a igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem discriminação em razão dos motivos que abrangem (a seguir designados por «organismos de promoção da igualdade»). Exigem dos Estados-Membros que velem por que esses organismos sejam competentes pela prestação de assistência independente às vítimas de discriminação, pela realização de inquéritos independentes sobre a discriminação, pela publicação de relatórios independentes e pela formulação de recomendações sobre qualquer questão relacionada com essa discriminação. Exigem igualmente que os Estados-Membros assegurem que as funções destes organismos incluam o intercâmbio de informações com os organismos europeus correspondentes, como o Instituto Europeu para a Igualdade de Género.
- (7) A Diretiva 2000/43/CE<sup>7</sup> do Conselho e a Diretiva 2004/113/UE<sup>8</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho preveem igualmente a designação de organismos de promoção da igualdade.
- (8) Todos os Estados-Membros criaram organismos de promoção da igualdade nos termos das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. Foi estabelecido um sistema diversificado de organismos de promoção da igualdade que desenvolveram boas práticas. Contudo, muitos organismos de promoção da igualdade enfrentam desafios, em especial no que diz respeito aos recursos, à independência e aos poderes necessários para o desempenho das suas funções<sup>9</sup>.
- (9) As Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE conferem uma ampla margem de apreciação aos Estados-Membros no que diz respeito à estrutura e ao funcionamento dos organismos de promoção da igualdade, o que resulta em diferenças significativas entre os organismos criados nos Estados-Membros, em termos dos respetivos mandatos, competências, estruturas, recursos e funcionamento operacional. Daqui resulta que a proteção contra a discriminação difere de um Estado-Membro para outro.

---

<sup>5</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>6</sup> Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

<sup>7</sup> Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

<sup>8</sup> Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

<sup>9</sup> Ver a análise pormenorizada no documento SWD(2021) 63 final intitulado «*Equality bodies and the implementation of the Commission Recommendation on standards for equality bodies*» (não traduzido para português).

- (10) A fim de assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam contribuir eficazmente para a aplicação das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE, promovendo a igualdade de tratamento, prevenindo a discriminação e prestando assistência a todos os indivíduos e grupos discriminados no acesso à justiça em toda a União, é necessário adotar normas vinculativas mínimas para o funcionamento desses organismos. As novas normas devem basear-se nos ensinamentos retirados da aplicação da Recomendação (UE) 2018/951<sup>10</sup> da Comissão, consolidando algumas das suas disposições e estabelecendo novas regras sempre que necessário. Devem também ter por base outros instrumentos pertinentes, como a Recomendação de Política Geral n.º 2<sup>11</sup> sobre os organismos de promoção da igualdade, adotada pela Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (CERI), e os Princípios de Paris<sup>12</sup>, adotados pelas Nações Unidas e aplicáveis às instituições nacionais de defesa dos direitos humanos.
- (11) As mesmas normas vinculativas mínimas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos domínios abrangidos pela Diretivas 79/7/CEE<sup>13</sup>, 2000/43/CE, 2000/78/CE<sup>14</sup> e 2004/113/CE são fixadas na Diretiva (UE) .../... [*que estabelece normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos domínios da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da origem racial ou étnica, da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que suprime o artigo 13.º da Diretiva 2000/43/CE e o artigo 12.º da Diretiva 2004/113/CE*]<sup>15</sup>.
- (12) A presente diretiva deve aplicar-se à ação dos organismos de promoção da igualdade no que respeita aos domínios abrangidos pelas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. As normas devem dizer respeito apenas ao funcionamento dos organismos de promoção da igualdade e não devem alargar o âmbito de aplicação material ou pessoal dessas diretivas.
- (13) A presente diretiva aplica-se aos organismos de promoção da igualdade quando sejam competentes nos domínios relacionados com a discriminação abrangidos pela Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, em virtude da referência feita no artigo 15.º desta última ao artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE, que é substituído pelas disposições da presente proposta.
- (14) A proposta de diretiva que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a

---

<sup>10</sup> Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento (JO L 167 de 4.7.2018, p. 28).

<sup>11</sup> CERI, Recomendação de Política Geral n.º 2 sobre os organismos de promoção da igualdade a fim de combater o racismo e a intolerância a nível nacional, adotada em 13 de junho de 1997 e revista em 7 de dezembro de 2017.

<sup>12</sup> Princípios relativos ao estatuto das instituições nacionais de promoção e proteção dos direitos humanos, adotados pela Resolução 48/134 da Assembleia Geral, de 20 de dezembro de 1993.

<sup>13</sup> Diretiva 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 (JO L 6 de 10.1.1979, p. 24).

<sup>14</sup> Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

<sup>15</sup> COM(2022) 689.

transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento<sup>16</sup> deve ser considerada *lex specialis* relativamente às disposições de execução da Diretiva 2006/54/CE, que serão substituídas pela presente diretiva. Quaisquer normas mínimas estabelecidas pela futura diretiva relativa à transparência salarial para os organismos de promoção da igualdade em domínios relacionados com a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual que sejam mais elevadas do que as estabelecidas na presente diretiva deverão prevalecer sobre as que constam da presente diretiva.

- (15) Na promoção da igualdade de tratamento, na prevenção da discriminação e na assistência às vítimas de discriminação, os organismos de promoção da igualdade devem prestar especial atenção à discriminação em razão de vários dos motivos protegidos pelas Diretivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE.
- (16) Os organismos de promoção da igualdade só podem desempenhar eficazmente a sua função se puderem agir com total independência sem estarem sujeitos a qualquer influência externa. Para o efeito, os Estados-Membros devem ter em conta uma série de critérios que contribuam para a independência dos organismos de promoção da igualdade. Os organismos de promoção da igualdade não devem ser criados como parte de um ministério ou organismo que receba instruções diretamente do governo. Qualquer membro do pessoal ou pessoa que ocupe um cargo de direção no organismo de promoção da igualdade – como, por exemplo, membro do conselho de administração, diretor, diretor-adjunto ou diretor interino – deve ser independente, qualificado para o cargo e selecionado através de um processo transparente. Os organismos de promoção da igualdade devem poder gerir o seu próprio orçamento e os seus próprios recursos, nomeadamente através da seleção e gestão do seu pessoal, e definir as respetivas prioridades.
- (17) A fim de assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam exercer todas as suas competências e desempenhar todas as suas funções, os Estados-Membros devem assegurar que a sua estrutura interna permita o exercício independente das suas várias competências. Importa prestar especial atenção às situações em que os organismos devem ser imparciais e prestar apoio às vítimas. Esta questão é particularmente relevante quando o organismo de promoção da igualdade detém poderes de decisão vinculativos que exijam imparcialidade ou faz parte de um organismo com vários mandatos em que outro mandato exija imparcialidade. Uma estrutura interna que assegure uma separação rigorosa entre as competências e funções pertinentes deve garantir que o organismo de promoção da igualdade possa efetivamente exercê-las.
- (18) A falta de recursos adequados é uma questão fundamental que prejudica a capacidade de os organismos de promoção da igualdade desempenharem adequadamente as suas funções. Por conseguinte, os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade recebam financiamento suficiente, possam contratar pessoal qualificado e disponham de instalações e infraestruturas adequadas para desempenhar todas as suas funções de forma eficaz, em tempo razoável e dentro dos prazos estabelecidos pelo direito nacional. A sua dotação orçamental deve ser estável, exceto em caso de acréscimo de competências, e planeada numa base plurianual, devendo permitir-lhes cobrir despesas difíceis de prever, como despesas de contencioso. A fim

---

<sup>16</sup> Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento [COM(2021) 93 final].

de assegurar que os organismos de promoção da igualdade disponham de recursos suficientes, o seu orçamento não deve, por exemplo, sofrer cortes significativamente superiores aos cortes médios aplicáveis a outras entidades públicas. Do mesmo modo, o seu aumento anual deve, pelo menos, ser indexado ao aumento médio do financiamento concedido a outras entidades. Os recursos devem aumentar proporcionalmente se as funções e o mandato dos organismos de promoção da igualdade forem alargados.

- (19) Os sistemas automatizados, incluindo a inteligência artificial, representam um instrumento útil para identificar padrões de discriminação, mas a discriminação algorítmica constitui também um risco. Por conseguinte, os organismos de promoção da igualdade devem ter acesso a pessoal ou serviços qualificados, capazes de utilizar sistemas automatizados no seu trabalho, por um lado, e de avaliar a sua conformidade com as regras de não discriminação, por outro. É especialmente importante dotar os organismos de promoção da igualdade de recursos digitais adequados, quer diretamente, quer através de subcontratação.
- (20) Os organismos de promoção da igualdade, juntamente com outros intervenientes, desempenham uma função fundamental na prevenção da discriminação e na promoção da igualdade. A fim de dar resposta aos aspetos estruturais da discriminação e contribuir para a mudança social, devem promover deveres em matéria de igualdade, boas práticas, ação positiva e integração da igualdade nas atividades de entidades públicas e privadas, proporcionando-lhes a formação, a informação, o aconselhamento, a orientação e o apoio pertinentes. Devem comunicar com entidades públicas e privadas e grupos em risco de discriminação e participar no debate público, a fim de combater os estereótipos e sensibilizar para a diversidade e suas vantagens, um pilar fundamental das estratégias da União em matéria de igualdade.
- (21) Para além da prevenção, uma função central dos organismos de promoção da igualdade consiste em prestar assistência às vítimas de discriminação. Esta assistência deve sempre incluir a prestação de informações importantes aos autores de denúncias e uma avaliação preliminar do seu caso, com base nas informações iniciais recolhidas junto das partes numa base voluntária. Os Estados-Membros devem ser responsáveis pela definição das modalidades nas quais o organismo de promoção da igualdade fará esta avaliação, tais como o calendário do processo ou as garantias processuais contra denúncias repetitivas ou abusivas.
- (22) A fim de garantir que todas as vítimas possam denunciar casos de discriminação, deve ser possível fazê-lo de várias formas. Os Estados-Membros também devem ter devidamente em conta a Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, nos termos da qual a apresentação de uma denúncia deve ser possível numa língua à escolha do autor que seja comum no Estado-Membro onde o organismo de promoção da igualdade está situado. Para corrigir uma das causas da subcomunicação de casos de discriminação, designadamente o receio de represálias, e sem prejuízo da Diretiva (UE) 2019/1937 relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União<sup>17</sup>, deve ser garantida confidencialidade às testemunhas e aos denunciantes e, na medida do possível, aos autores de denúncias.
- (23) A fim de proporcionar a possibilidade de uma resolução extrajudicial de litígios rápida e a preços comportáveis, os Estados-Membros devem prever a possibilidade de as partes procurarem uma resolução amigável dos seus litígios pelo organismo de

---

<sup>17</sup> Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União (JO L 305 de 26.11.2019, p. 17).

promoção da igualdade ou por outra entidade específica existente. Devem definir as modalidades do processo de resolução amigável de acordo com o direito nacional.

- (24) Sempre que os organismos de promoção da igualdade suspeitem de uma eventual violação do princípio da igualdade de tratamento estabelecido nas Diretivas 2006/54/CE ou 2010/41/UE, devem poder agir na sequência de uma denúncia ou por iniciativa própria.
- (25) Para determinar a ocorrência de uma discriminação, os elementos de prova são fundamentais e estão muitas vezes nas mãos do alegado autor. Por conseguinte, os organismos de promoção da igualdade devem poder aceder às informações necessárias para determinar a existência de discriminação e cooperar com os serviços públicos pertinentes, tais como os serviços de inspeção do trabalho ou da educação. Os Estados-Membros devem estabelecer um quadro adequado para o exercício desta competência, em conformidade com as regras e procedimentos nacionais.
- (26) Com base nos elementos de prova recolhidos, quer voluntariamente quer através de uma investigação, os organismos de promoção da igualdade devem comunicar a sua avaliação ao autor da denúncia e ao alegado autor da discriminação. Os Estados-Membros devem determinar o valor jurídico desta avaliação, que pode assumir a forma de um parecer não vinculativo ou de uma decisão executória vinculativa. Em ambos os casos, há que motivar a avaliação e incluir, se necessário, medidas para corrigir eventuais violações detetadas e evitar novas ocorrências. A fim de assegurar a eficácia do trabalho dos organismos de promoção da igualdade, os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas para o seguimento dos pareceres e a execução das decisões.
- (27) Para promover o seu trabalho e a legislação em matéria de igualdade, os organismos de promoção da igualdade devem poder publicar um resumo dos seus pareceres e decisões sem divulgar dados pessoais.
- (28) Os organismos de promoção da igualdade devem ter o direito de agir em processos administrativos e judiciais, a fim de contribuir para assegurar o respeito do princípio da igualdade de tratamento estabelecido nas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. Esses processos judiciais devam estar sujeitos ao direito processual nacional, nomeadamente às regras nacionais relativas à admissibilidade das ações, mas essas regras, e em especial qualquer condição de interesse legítimo, não podem ser aplicadas de uma forma que comprometa a eficácia do direito de ação dos organismos de promoção da igualdade. Os poderes de investigação e de decisão e o direito de agir em processos judiciais conferidos aos organismos de promoção da igualdade por força da presente diretiva facilitarão a aplicação prática das disposições relativas ao ónus da prova e à defesa dos direitos constantes atualmente das Diretivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE. Nas condições previstas na presente diretiva, os organismos de promoção da igualdade poderão estabelecer elementos de facto «constitutivos de presunção de discriminação direta ou indireta», cumprindo assim as condições previstas no artigo 8.º da Diretiva 2000/43/CE, no artigo 10.º da Diretiva 2000/78/CE e no artigo 9.º da Diretiva 2004/113/CE. O seu apoio facilitará, pois, o acesso das vítimas à justiça.
- (29) A legitimidade processual permite que os organismos de promoção da igualdade ajam em nome ou em apoio das vítimas, possibilitando-lhes o acesso à justiça em situações em que os obstáculos processuais e financeiros ou o receio de vitimização frequentemente as dissuadem. Permite ainda que os organismos de promoção da igualdade selecionem estrategicamente os processos que decidem instaurar perante os

tribunais nacionais e contribuam para a correta interpretação e aplicação da legislação em matéria de igualdade de tratamento.

- (30) Alguns casos de discriminação são difíceis de combater porque não são os próprios autores de denúncias a intentar as ações. No seu acórdão no processo C-54/07 (Feryn)<sup>18</sup>, interposto por um organismo de promoção da igualdade em nome próprio, o Tribunal de Justiça confirmou que é possível demonstrar a discriminação mesmo na ausência de uma vítima identificada. Por conseguinte, é importante que os organismos de promoção da igualdade possam agir em nome próprio para defender o interesse público.
- (31) Os organismos de promoção da igualdade também devem poder apresentar declarações orais ou escritas aos tribunais – por exemplo, a título de *amicus curiae* – como forma mais simples de apoiar os processos com o seu parecer especializado.
- (32) O direito de os organismos de promoção da igualdade agirem em tribunal deve respeitar os princípios do julgamento justo e da igualdade de armas. Por conseguinte, no quadro de um processo judicial, o organismo de promoção da igualdade não deve ser autorizado a apresentar elementos de prova que o alegado autor ou uma parte terceira fosse legalmente obrigado a apresentar no âmbito de investigações anteriores do mesmo caso, exceto se o dito organismo seja parte em processos que incidam na execução ou no controlo jurisdicional de uma decisão própria ou actue na qualidade de *amicus curiae*.
- (33) A fim de assegurar o respeito dos direitos individuais, os Estados-Membros devem enquadrar os poderes dos organismos de promoção da igualdade por garantias processuais adequadas, assegurando a devida salvaguarda de princípios fundamentais como o direito de defesa, o direito de controlo jurisdicional e o direito à confidencialidade.
- (34) As disposições relativas ao direito de os organismos de promoção da igualdade agirem em processos judiciais não alteram os direitos conferidos pelas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE às vítimas e às associações, organizações ou outras entidades jurídicas que façam valer os direitos das vítimas e que, de acordo com os critérios estabelecidos na respetiva legislação nacional, tenham um interesse legítimo em assegurar o cumprimento dessas diretivas.
- (35) Para que o trabalho dos organismos de promoção da igualdade seja eficaz, convém igualmente que os grupos em risco de discriminação tenham pleno acesso aos seus serviços. Num inquérito realizado pela Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>19</sup>, 71 % dos membros de grupos étnicos ou imigrantes minoritários afirmaram não ter conhecimento de qualquer organização que preste apoio ou aconselhamento às vítimas de discriminação. Para favorecer este acesso, é fundamental que os Estados-Membros garantam que essas pessoas conhecem os seus direitos e estão cientes da existência de organismos de promoção da igualdade e dos serviços que prestam. Este aspeto é particularmente importante para grupos desfavorecidos e grupos cujo acesso a essa informação possa ser dificultado em razão, por exemplo, do seu estatuto económico, deficiência, literacia ou falta de acesso a ferramentas em linha.
- (36) Há que garantir o acesso equitativo e universal aos serviços e às publicações dos organismos de promoção da igualdade. Para o efeito, devem ser identificados e

---

<sup>18</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça de 10 de julho de 2008, Feryn, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

<sup>19</sup> Inquérito EU-MIDIS II da FRA.

eliminados potenciais obstáculos ao acesso aos serviços dos organismos de promoção da igualdade. Os serviços devem ser gratuitos para os autores de denúncias. Os Estados-Membros devem também assegurar que os serviços dos organismos de promoção da igualdade estejam à disposição das potenciais vítimas em todo o seu território, por exemplo através da criação de gabinetes locais, incluindo gabinetes móveis, da organização de campanhas locais ou da cooperação com responsáveis locais ou organizações da sociedade civil.

- (37) A UE e todos os Estados-Membros são Partes na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência<sup>20</sup> (CNUDPD), que inclui a obrigação de proibir a discriminação com base na deficiência e de garantir às pessoas com deficiência uma proteção jurídica igual e efetiva contra a discriminação por todos os motivos. A presente diretiva deve ser interpretada de forma coerente com a CNUDPD. A fim de garantir às pessoas com deficiência essa proteção jurídica e um acesso igual e efetivo aos serviços e atividades dos organismos de promoção da igualdade, é necessário assegurar a sua acessibilidade, em conformidade com os requisitos estabelecidos na Diretiva (UE) 2019/882, e proceder a adaptações razoáveis. Os organismos de promoção da igualdade devem assegurar a acessibilidade física e digital<sup>21</sup>, prevenindo e eliminando os obstáculos que as pessoas com deficiência possam enfrentar no acesso aos seus serviços e informações, bem como proporcionar adaptações razoáveis, procedendo às alterações e aos ajustamentos necessários e adequados, sempre que tal se justifique num caso específico.
- (38) Para fins de aprendizagem mútua, coerência e consistência, é fundamental permitir aos organismos de promoção da igualdade que se coordenem e cooperem regularmente a diferentes níveis e a longo prazo, o que pode alargar o alcance e o impacto do seu trabalho. Os organismos de promoção da igualdade devem cooperar, em especial, com outros organismos de promoção da igualdade no mesmo Estado-Membro e noutros Estados-Membros – incluindo no âmbito da Rede Europeia dos Organismos Nacionais para a Igualdade (Equinet) – e com entidades públicas e privadas a nível local, regional, nacional, da União e internacional, tais como organizações da sociedade civil, autoridades de proteção de dados, sindicatos, serviços de inspeção do trabalho e da educação, organismos responsáveis pela aplicação da lei, agências com responsabilidade pela defesa dos direitos humanos a nível nacional, autoridades responsáveis pela gestão de fundos da União, pontos de contacto nacionais para os ciganos, organismos de defesa dos consumidores e mecanismos nacionais independentes para a promoção, proteção e acompanhamento da CNUDPD. Essa cooperação não deve envolver o intercâmbio de dados pessoais (ou seja, dados relativos à igualdade que permitam a identificação das pessoas).
- (39) Os organismos de promoção da igualdade não podem desempenhar plenamente a sua função de especialistas em matéria de igualdade de tratamento se não forem consultados com antecedência suficiente durante o processo de elaboração de políticas sobre questões relacionadas com os direitos e as obrigações decorrentes das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. Por conseguinte, os Estados-Membros devem estabelecer procedimentos transparentes para assegurar essa consulta em tempo útil. Devem também permitir aos organismos de promoção da igualdade formularem recomendações e publicá-las.

---

<sup>20</sup> JO L 23 de 27.1.2010, p. 37.

<sup>21</sup> Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios Web e das aplicações móveis de organismos do setor público (JO L 327 de 2.12.2016, p. 1), e a decisão de execução conexa.

- (40) Os dados sobre a igualdade de tratamento são cruciais para sensibilizar e consciencializar as pessoas, quantificar a discriminação, revelar as tendências ao longo do tempo, provar a existência de discriminação, avaliar a aplicação da legislação sobre a igualdade de tratamento e demonstrar a necessidade de uma ação positiva, contribuindo igualmente para a elaboração de políticas baseadas em dados concretos<sup>22</sup>. Os organismos de promoção da igualdade têm um papel a desempenhar no que respeita à produção de dados relevantes para esses fins, por exemplo através da organização regular de mesas-redondas que reúnam todas as entidades pertinentes. Devem também recolher e analisar dados sobre as suas próprias atividades ou realizar inquéritos e devem poder aceder e utilizar informações estatísticas recolhidas por outras entidades públicas ou privadas – como os institutos nacionais de estatística, tribunais nacionais, serviços de inspeção do trabalho e da educação, sindicatos ou organizações da sociedade civil – sobre as matérias que lhes são confiadas ao abrigo das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. Essas informações estatísticas não devem conter quaisquer dados pessoais.
- (41) Para além da publicação de um relatório anual sobre as respetivas atividades, os organismos de promoção da igualdade devem publicar regularmente um relatório que inclua uma avaliação global da situação em matéria de discriminação abrangida pelo seu mandato nos Estados-Membros. Esse relatório deve prestar informações às entidades públicas e privadas e servir de guia para determinar as prioridades futuras dos organismos de promoção da igualdade. Os relatórios não podem conter dados pessoais.
- (42) Para definir a sua visão para o futuro e identificar as metas e os objetivos da sua organização, os organismos de promoção da igualdade devem adotar um plano plurianual, que lhes permita assegurar a coerência das diferentes vertentes do seu trabalho ao longo do tempo e dar resposta a questões sistémicas de discriminação abrangidas pelo seu mandato no âmbito de um plano de ação a longo prazo.
- (43) A fim de avaliar a eficácia da presente diretiva, é necessário estabelecer um mecanismo para acompanhar a sua aplicação e, para além disso, avaliar os seus efeitos práticos. A Comissão deve ser responsável por esse acompanhamento e elaborar regularmente um relatório sobre a aplicação da diretiva. A fim de assegurar condições uniformes para o cumprimento das obrigações em matéria de apresentação de relatórios sobre os efeitos práticos da presente diretiva que incumbem aos Estados-Membros nos termos do artigo 16.º, n.º 2, devem ser atribuídas competências de execução à Comissão para que defina uma lista de indicadores pertinentes, com base nos quais se deve proceder à recolha de dados. Este acompanhamento não deve implicar o tratamento de dados pessoais.
- (44) A presente diretiva estabelece normas mínimas, deixando aos Estados-Membros a liberdade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. A aplicação da presente diretiva não poderá servir para justificar um retrocesso relativamente à situação já vigente em cada Estado-Membro.
- (45) A presente diretiva baseia-se nas regras estabelecidas nas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE e introduz normas reforçadas relativas ao funcionamento dos organismos

---

<sup>22</sup> Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Diretiva 2000/43/CE do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica («Diretiva Igualdade Racial») e da Diretiva 2000/78/CE do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva Igualdade no Emprego»), SWD(2021) 63 final.

de promoção da igualdade. As anteriores disposições relativas aos organismos de promoção da igualdade que constam do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE e do artigo 11.º da Diretiva 2010/41/UE devem, por conseguinte, ser suprimidas.

- (46) A presente diretiva visa assegurar o funcionamento dos organismos de promoção da igualdade de acordo com normas mínimas, com vista a melhorar a sua eficácia e garantir a sua independência e, assim, reforçar a aplicação do princípio da igualdade de tratamento. Dado que o objetivo da presente diretiva não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, devendo, por conseguinte, ser alcançado a nível da União, esta pode adotar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Segundo o princípio da proporcionalidade consagrado nesse artigo, a presente diretiva limita-se a estabelecer normas mínimas, não excedendo o necessário para alcançar esse objetivo.
- (47) Qualquer tratamento de dados pessoais pelos organismos de promoção da igualdade ao abrigo da presente diretiva deve ser efetuado em plena conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679. Os Estados-Membros devem assegurar que as funções dos organismos de promoção da igualdade estejam claramente definidas por lei, em conformidade com o artigo 6.º, n.º 1, alínea e), do Regulamento (UE) 2016/679, em conjugação com o artigo 6.º, n.ºs 2 e 3, do mesmo regulamento. Os organismos de promoção da igualdade só devem tratar dados pessoais na medida do necessário para o desempenho das suas funções ao abrigo da presente diretiva, que visa fazer respeitar os direitos fundamentais e as obrigações decorrentes das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE. As pessoas cujos dados pessoais são tratados devem ser informadas dos seus direitos enquanto titulares dos dados, nomeadamente das vias de recurso à sua disposição a nível nacional.
- (48) Caso o desempenho das funções dos organismos de promoção da igualdade exija o tratamento de categorias especiais de dados pessoais, nomeadamente dados sobre a origem racial ou étnica, a religião ou crença, a deficiência ou a orientação sexual, os Estados-Membros devem também assegurar que o direito nacional respeite a essência do direito à proteção de dados e preveja medidas adequadas e específicas que salvaguardem os direitos fundamentais e os interesses do titular dos dados, em conformidade com o artigo 9.º, n.º 2, alínea g), do Regulamento (UE) 2016/679. Essas garantias devem incluir, por exemplo, políticas e medidas internas para assegurar a minimização dos dados, nomeadamente através da anonimização dos dados pessoais, sempre que possível; proceder à pseudonimização e à cifragem dos dados pessoais; impedir o acesso e a transmissão não autorizados de dados pessoais; e assegurar que os dados pessoais não sejam tratados mais tempo do que o necessário para as finalidades do tratamento.
- (49) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada nos termos do artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 e emitiu parecer em [data].

ADOTOU A PRESENTE DIRETIVA:

### *Artigo 1.º*

#### *Finalidade, objeto e âmbito de aplicação*

1. A presente diretiva estabelece normas mínimas para o funcionamento dos organismos de promoção da igualdade, no sentido de melhorar a sua eficácia e

garantir a sua independência e, assim, reforçar a aplicação do princípio da igualdade de tratamento tal como decorre das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE.

2. As obrigações impostas aos Estados-Membros e as funções dos organismos de promoção da igualdade ao abrigo da presente diretiva dizem respeito aos direitos e obrigações decorrentes das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE.

### *Artigo 2.º*

#### *Designação de organismos de promoção da igualdade*

Os Estados-Membros devem designar um ou vários organismos (a seguir designados «organismos de promoção da igualdade») para exercer as competências previstas na presente diretiva.

Os organismos de promoção da igualdade podem estar integrados em organismos responsáveis, a nível nacional, pela defesa dos direitos humanos ou pela proteção dos direitos dos indivíduos.

### *Artigo 3.º*

#### *Independência*

1. Os Estados-Membros devem tomar medidas para assegurar que os organismos de promoção da igualdade sejam independentes e isentos de quaisquer influências externas no desempenho das suas funções e no exercício das suas competências, em especial no que diz respeito à sua estrutura jurídica, responsabilização, orçamento, pessoal e aspetos organizacionais.
2. Os Estados-Membros devem prever regras e garantias transparentes em matéria de seleção, nomeação, revogação e potencial conflito de interesses do pessoal dos organismos de promoção da igualdade, em especial das pessoas que ocupam cargos de direção, a fim de garantir a sua competência e independência.
3. Os Estados-Membros asseguram a existência de garantias adequadas, em especial na estrutura interna dos organismos de promoção da igualdade, para garantir o exercício independente das competências desses organismos, nomeadamente quando algumas dessas competências exigem imparcialidade e outras se concentram no apoio às vítimas.
4. Os Estados-Membros devem assegurar a existência de garantias adequadas na estrutura interna dos organismos com vários mandatos para garantir o exercício autónomo do mandato relativo à igualdade.

### *Artigo 4.º*

#### *Recursos*

1. Os Estados-Membros devem assegurar que cada organismo de promoção da igualdade disponha dos recursos humanos, técnicos e financeiros de que necessita para desempenhar todas as suas funções e exercer todas as suas competências de forma eficaz, no que respeita aos motivos e todos os domínios abrangidos pelas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE, incluindo em caso do alargamento das suas

competências, do aumento do número de denúncias, das despesas de contencioso e da utilização de sistemas automatizados.

2. Caso os organismos de promoção da igualdade façam parte de um organismo responsável por vários mandatos, o n.º 1 aplica-se especificamente ao mandato relativo à igualdade e ao pessoal e sistemas de apoio que lhe estão afetos.

### *Artigo 5.º*

#### *Prevenção, promoção e sensibilização*

Os Estados-Membros devem:

- (a) Adotar, em todo o seu território, uma estratégia de sensibilização da população em geral, e particularmente dos indivíduos e grupos em risco de discriminação, para os direitos conferidos pelas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE e para a existência de organismos de promoção da igualdade e respetivos serviços;
- (b) Assegurar que os organismos de promoção da igualdade participem na prevenção da discriminação e na promoção da igualdade de tratamento e adotem uma estratégia que defina a forma como participam no diálogo público, comunicam com indivíduos e grupos em risco de discriminação, proporcionam formação e orientação e promovem os deveres de igualdade, a integração da igualdade e a ação positiva entre entidades públicas e privadas.

Ao fazê-lo, os Estados-Membros e os organismos de promoção da igualdade devem ter em conta os instrumentos e formatos de comunicação mais adequados a cada grupo-alvo. Devem centrar-se, em especial, em grupos desfavorecidos cujo acesso à informação possa ser dificultado, por exemplo, em razão do seu estatuto económico, idade, deficiência, literacia, nacionalidade, estatuto de residência ou falta de acesso a ferramentas em linha.

### *Artigo 6.º*

#### *Assistência às vítimas*

1. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam prestar assistência às vítimas, tal como previsto nos n.ºs 2 a 4.
2. Os organismos de promoção da igualdade devem poder receber denúncias de discriminação, oralmente, por escrito e em linha.
3. Os organismos de promoção da igualdade devem prestar assistência às vítimas, informando-as inicialmente sobre o quadro jurídico aplicável, incluindo aconselhamento adaptado à sua situação específica, sobre os serviços que oferecem e os aspetos processuais conexos, bem como sobre as vias de recurso disponíveis, nomeadamente a possibilidade de intentar uma ação em tribunal.

Os organismos de promoção da igualdade devem também informar as vítimas sobre as regras aplicáveis em matéria de confidencialidade e proteção dos dados pessoais, e sobre as possibilidades de obter apoio psicológico ou outro tipo de apoio pertinente junto de outros organismos ou organizações.

4. Os organismos de promoção da igualdade devem emitir uma avaliação preliminar de uma denúncia com base em informações apresentadas voluntariamente pelas partes

envolvidas. Os Estados-Membros devem definir as modalidades precisas ao abrigo das quais o organismo de promoção da igualdade emitirá essa avaliação preliminar.

Os organismos de promoção da igualdade comunicam essa avaliação preliminar aos autores das denúncias, informando-os se têm intenções de encerrar a sua denúncia ou se consideram existir motivos para lhe dar seguimento, nomeadamente através dos procedimentos previstos nos artigos 7.º, 8.º e 9.º.

#### *Artigo 7.º*

##### *Resoluções amigáveis*

Os organismos de promoção da igualdade devem poder propor às partes a possibilidade de procurarem uma resolução amigável para o seu litígio. Esse processo está sujeito ao acordo das partes e pode ser conduzido pelo próprio organismo de promoção da igualdade ou por outra entidade específica existente. Neste caso, o organismo de promoção da igualdade pode formular observações a essa entidade. O facto de dar início a um processo deste tipo não impede as partes de exercerem o seu direito de recorrer aos tribunais.

#### *Artigo 8.º*

##### *Pareceres e decisões*

1. Os Estados-Membros devem assegurar que, quando os organismos de promoção da igualdade considerem, na sequência de uma denúncia ou por iniciativa própria, que o princípio da igualdade de tratamento estabelecido nas Diretivas 2006/54/CE ou 2010/41/UE possa ter sido violado, esses organismos estejam habilitados a investigar o caso mais aprofundadamente.
2. Os Estados-Membros devem prever um quadro que permita aos organismos de promoção da igualdade efetuarem inquéritos.

Em especial, esse quadro deve confiar aos organismos de promoção da igualdade direitos efetivos de acesso às informações necessárias para determinar a eventual ocorrência de discriminação. Deve igualmente prever mecanismos adequados que permitam aos organismos de promoção da igualdade cooperar com os organismos públicos pertinentes para esse efeito.

3. Os Estados-Membros podem igualmente prever que o alegado autor e qualquer parte terceira sejam legalmente obrigados a fornecer todas as informações e documentos solicitados pelos organismos de promoção da igualdade.
4. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade registem por escrito a avaliação que fazem do caso, incluindo o apuramento dos factos e uma conclusão fundamentada sobre a existência ou não de discriminação. Os Estados-Membros determinam se os organismos de promoção da igualdade devem fazê-lo por meio de pareceres não vinculativos ou de decisões executórias vinculativas.

Se for caso disso, os pareceres e as decisões devem incluir medidas específicas para corrigir qualquer violação detetada e evitar novas ocorrências. Os Estados-Membros devem estabelecer mecanismos adequados de acompanhamento dos pareceres, como obrigações de retorno de informação, e da execução das decisões.

Os organismos de promoção da igualdade devem publicar resumos dos seus pareceres e decisões, sem divulgar dados pessoais.

### *Artigo 9.º*

#### *Resolução de litígios*

1. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade tenham o direito de agir em processos administrativos e judiciais relacionados com a aplicação do princípio da igualdade de tratamento estabelecido nas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE, em conformidade com os n.os 2 a 5, sem prejuízo das regras nacionais em matéria de admissibilidade das ações.
2. O direito de agir em processos judiciais inclui:
  - (a) O direito de o organismo de promoção da igualdade intervir como parte no quadro de um processo relativo à execução ou ao controlo jurisdicional de uma decisão tomada nos termos do artigo 8.º, n.º 4;
  - (b) O direito de o organismo de promoção da igualdade de apresentar observações ao tribunal na qualidade de *amicus curiae*;
  - (c) O direito de o organismo de promoção da igualdade intentar ou participar num processo em nome ou em apoio de uma ou várias vítimas; neste caso, é necessário o acordo das vítimas.
3. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam instaurar processos judiciais em nome próprio, em especial para combater uma discriminação estrutural e sistemática em casos que tenham selecionado em razão da sua frequência, gravidade ou necessidade de clarificação jurídica.
4. Os Estados-Membros devem assegurar que, exceto nos casos referidos no n.º 2, alíneas a) e b), os organismos de promoção da igualdade não apresentem, no quadro de processos judiciais, elementos de prova que tenham obtido no exercício dos poderes previstos no artigo 8.º, n.º 3.
5. Os Estados-Membros devem assegurar que não seja iniciado ou prosseguido nenhum inquérito nos termos do artigo 8.º, n.º 2, se estiver em curso um processo judicial relativo ao mesmo processo.

### *Artigo 10.º*

#### *Garantias processuais*

Cabe aos Estados-Membros assegurar que, nos procedimentos visados nos artigos 6.º, 7.º, 8.º e 9.º, os direitos de defesa das pessoas singulares e coletivas envolvidas sejam devidamente protegidos. Devem ainda assegurar que os organismos de promoção da igualdade garantam confidencialidade às testemunhas e denunciantes e, na medida do possível, aos autores de denúncias.

As decisões a que se refere o artigo 8.º, n.º 4, devem ser sujeitas a controlo jurisdicional, nos termos do direito nacional.

## *Artigo 11.º*

### *Acesso, acessibilidade e adaptações razoáveis*

1. Os Estados-Membros devem garantir o acesso equitativo e universal aos serviços e publicações dos organismos de promoção da igualdade e assegurar que não existem obstáculos à apresentação de denúncias.
2. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade prestem aos autores de denúncias todos os seus serviços gratuitamente e em todo o seu território, incluindo em zonas rurais e remotas.
3. Os Estados-Membros devem garantir a acessibilidade e prever adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência para que possam usufruir, em condições de igualdade, de todos os serviços e atividades dos organismos de promoção da igualdade, nomeadamente a assistência às vítimas, o tratamento de denúncias, os mecanismos de resolução amigável, as informações e publicações e as atividades de prevenção, promoção e sensibilização.

## *Artigo 12.º*

### *Cooperação*

Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade disponham de mecanismos adequados para cooperar, nos respetivos domínios de competência, com outros organismos de promoção da igualdade no mesmo Estado-Membro e com entidades públicas e privadas pertinentes, nomeadamente organizações da sociedade civil, a nível nacional, regional e local, bem como noutros Estados-Membros, a nível da União e a nível internacional.

## *Artigo 13.º*

### *Consultas*

Os Estados-Membros devem estabelecer procedimentos transparentes para assegurar que o governo e outras instituições públicas consultem atempadamente os organismos de promoção da igualdade sobre legislação, políticas, procedimentos, programas e práticas relacionados com os direitos e as obrigações decorrentes das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade tenham o direito de formular recomendações sobre essas questões, de as publicar e de solicitar comentários às autoridades em causa.

## *Artigo 14.º*

### *Recolha de dados e acesso a dados relativos à igualdade*

1. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade recolham dados sobre as suas atividades, com vista à elaboração dos relatórios referidos no artigo 15.º, alíneas b) e c).
2. Os dados recolhidos devem ser desagregados em função dos motivos e domínios abrangidos pelas Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE, de acordo com os indicadores

mencionados no artigo 16.º. Os dados pessoais recolhidos devem ser anonimizados e, se tal não for possível, pseudonimizados.

3. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam aceder a estatísticas relacionadas com os direitos e as obrigações decorrentes das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE recolhidas por entidades públicas e privadas, nomeadamente autoridades públicas, sindicatos, empresas e organizações da sociedade civil, sempre que considerem que essas estatísticas são necessárias para efetuar uma avaliação global da situação em matéria de discriminação no Estado-Membro e para elaborar o relatório a que se refere o artigo 15.º, alínea c).
4. Os Estados-Membros devem permitir que os organismos de promoção da igualdade formulem recomendações sobre os dados a recolher em relação aos direitos e às obrigações decorrentes das Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE, dirigidas a entidades públicas e privadas, incluindo autoridades públicas, sindicatos, empresas e organizações da sociedade civil. Devem também permitir que os organismos de promoção da igualdade desempenhem uma função de coordenação na recolha de dados sobre a igualdade.
5. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam realizar inquéritos independentes sobre a discriminação.

#### *Artigo 15.º*

##### *Relatórios e planeamento estratégico*

Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade:

- (a) Adotem um programa plurianual que defina as suas prioridades e atividades prospetivas, incluindo a estratégia referida no artigo 5.º, alínea b);
- (b) Elaborem e disponibilizem ao público um relatório anual de atividades, de onde constem, nomeadamente, o seu orçamento anual, dados relativos ao seu pessoal e informações financeiras;
- (c) Publiquem, pelo menos de quatro em quatro anos, um relatório, com recomendações, sobre a situação em matéria de igualdade de tratamento e discriminação, incluindo potenciais problemas estruturais, no respetivo Estado-Membro.

#### *Artigo 16.º*

##### *Acompanhamento*

1. A Comissão deve estabelecer, por meio de um ato de execução, uma lista de indicadores comuns para medir os efeitos práticos da presente diretiva. Ao definir os indicadores, a Comissão pode solicitar o parecer da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia e do Instituto Europeu para a Igualdade de Género. Esses indicadores devem abranger os recursos, o funcionamento independente, as atividades e a eficácia dos organismos de promoção da igualdade, bem como a evolução do seu mandato, das suas competências ou estrutura, e assegurar a comparabilidade, a objetividade e a fiabilidade dos dados recolhidos a nível nacional.
2. Até [cinco anos após a data de transposição] e, posteriormente, de cinco em cinco anos, os Estados-Membros devem fornecer à Comissão todas as informações

pertinentes relativas à aplicação da presente diretiva, incluindo dados sobre os seus efeitos práticos recolhidos com base nos indicadores referidos no n.º 1 do presente artigo e, em especial, tendo em conta os relatórios elaborados pelos organismos de promoção da igualdade nos termos do artigo 15.º, alíneas b) e c).

3. Cabe à Comissão elaborar um relatório sobre a aplicação e os efeitos práticos da presente diretiva, com base nas informações referidas no n.º 2 e outros dados pertinentes recolhidos a nível nacional e da União, em especial junto das partes interessadas, pela Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia e pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

#### *Artigo 17.º*

##### *Requisitos mínimos*

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis do que os requisitos mínimos previstos na presente diretiva.
2. A aplicação da presente diretiva não constituirá em caso algum motivo para uma redução do nível de proteção contra a discriminação que é já proporcionado nos Estados-Membros nos domínios abrangidos pela presente diretiva.

#### *Artigo 18.º*

##### *Tratamento de dados pessoais*

1. Os Estados-Membros devem assegurar que os organismos de promoção da igualdade só possam recolher dados pessoais se tal for necessário para o desempenho de uma função prevista na presente diretiva.
2. Os Estados-Membros devem assegurar que, quando os organismos de promoção da igualdade tratem categorias especiais de dados pessoais, nomeadamente dados sobre a origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência ou orientação sexual, sejam previstas medidas adequadas e específicas para salvaguardar os direitos fundamentais e os interesses do titular dos dados.

#### *Artigo 19.º*

O artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE e o artigo 11.º da Diretiva 2010/41/UE são suprimidos.

As referências aos organismos de promoção da igualdade referidos nesses artigos devem entender-se como referências aos organismos de promoção da igualdade referidos no artigo 2.º da presente diretiva.

#### *Artigo 20.º*

1. Cabe aos Estados-Membros pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva o mais tardar até [prazo de 18 meses]. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como deve ser feita a referência.

2. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio abrangido pela presente diretiva.

*Artigo 21.º*

A presente diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

O artigo 19.º é aplicável a partir de (data referida no artigo 20.º, n.º 1).

*Artigo 22.º*

Os Estados-Membros são os destinatários da presente diretiva.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Parlamento Europeu  
A Presidente*

*Pelo Conselho  
O Presidente*