



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 28.5.2002  
COM(2002) 258 final

**INFORME DE LA COMISIÓN  
AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO,  
AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL  
Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

**Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en la  
Unión Europea en 2001**

## Resumen

El presente Informe anual, el sexto sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea, ofrece una visión general de los principales avances y logros a nivel europeo y nacional durante el año 2001 y hace hincapié en las perspectivas para el año 2002.

### ***La estrategia marco para la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)***

2001 fue el primer año de aplicación de la estrategia marco para la igualdad entre hombres y mujeres. Durante dicho año, se percibieron algunos avances en relación con la naturaleza y la metodología de la integración, y también en relación con el equilibrio entre hombres y mujeres en los Comités y grupos de expertos de la Comisión. Estos avances confirman la eficacia del planteamiento estructurado que se ha adoptado en la Estrategia marco, que se basa en la planificación, el establecimiento de objetivos específicos y el control de las actividades y de los resultados al final de cada año.

En 2001 se seleccionaron algunas actividades nuevas e interesantes para la integración de una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo:

- el comercio mundial y globalización (Dirección General de Comercio),
- la política integrada de productos, en particular la gestión de residuos (Dirección General de Medio Ambiente),
- la política de asilo y de refugiados (Dirección General de Justicia e Interior) y
- se adoptó una comunicación interpretativa sobre la integración de los asuntos sociales en la contratación pública, en la que se incluía la igualdad de trato y de oportunidades entre los hombres y las mujeres (DG Mercado Interior en colaboración con la DG Empleo y Asuntos Sociales).

Se ha preparado un Estadillo sobre la igualdad entre hombres y mujeres con el fin de ofrecer más detalles.

Aunque el comienzo ha sido muy bueno, aún quedan cosas por hacer. El factor de la igualdad entre hombres y mujeres es complejo y, por ello, hay que continuar con la formación a todos los niveles. Además, la utilización intrínseca de los indicadores sobre la igualdad entre los sexos debe servir como seguimiento de los avances en el marco de esta política.

### ***El Programa de acción***

Un nuevo Programa de acción, para el que se selecciona cada año un tema prioritario, acompaña la Estrategia marco. El tema prioritario de 2001 fue la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. La igualdad de retribución entre mujeres y hombres de la Unión Europea forma parte del proceso que se inició en la Cumbre de Lisboa de 2000 con el fin de hacer de la economía europea la más basada en el conocimiento del mundo a más tardar en el año 2010, y que cuente con más y mejores puestos de trabajo y con mayor cohesión social. Cada año la Comisión evalúa los avances realizados para alcanzar los objetivos de Lisboa basándose en indicadores *estructurales*, en los que actualmente se incluye uno sobre las diferencias de retribución entre hombres y mujeres.

En la práctica, la mayoría de los veintisiete proyectos que se seleccionaron en 2001 dentro del Programa de acción tienen que ver con la igualdad de retribución. Su financiación total es de aproximadamente ocho millones de euros. Se esperan los resultados para 2003.

### ***Igualdad en el proceso de ampliación***

Una condición indispensable para convertirse en miembro de la Unión Europea es la aceptación e incorporación a la legislación nacional del acervo comunitario. En el ámbito de la igualdad de oportunidades, se exige a los países candidatos que hayan transpuesto nueve directivas en el momento de su adhesión. El trabajo de transposición está en marcha en algunos de los países candidatos, que han obtenido buenos resultados en 2001. Sin embargo, con la legislación por sí sola no basta. La experiencia demuestra que los mecanismos de apoyo son esenciales para lograr la igualdad de hecho. En este contexto, estructuras como los organismos en favor de la igualdad, los defensores del pueblo en cuestiones de igualdad y el asesoramiento independiente son puntos clave.

### ***Análisis prospectivo sobre la igualdad entre hombres y mujeres***

En 2002, se prestará una atención especial a la compatibilización entre el trabajo y la vida familiar. Se tomarán varias iniciativas a nivel europeo, como una mayor perceptibilidad de la cuestión en los principales procesos políticos, la financiación de proyectos transnacionales, la mejora de las estadísticas y de los indicadores, y la elaboración de un informe sobre la Directiva sobre el permiso parental.

2002 será también un año para reforzar la legislación sobre igualdad entre los sexos. La Comisión presentará una propuesta de Directiva sobre discriminación en razón del sexo. La nueva Directiva se aplicará en ámbitos que están más allá del empleo y la seguridad social, que es hasta donde alcanza en la actualidad la legislación comunitaria sobre igualdad.

La lucha contra el tráfico de mujeres y de la violencia y la mejora de la dimensión de género en la política exterior de la Unión Europea y en los Fondos Estructurales seguirán ocupando un lugar importante en la agenda política de 2002.

Además, como continuación de la evaluación en curso de la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en previsión de las elecciones al Parlamento Europeo que tendrán lugar en 2004, la Comisión pretende centrar sus actividades del año 2003 en la promoción del equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.

### ***Últimas noticias***

***El 18 de abril de 2002, el Consejo y el Parlamento llegaron a un acuerdo político sobre la modificación de la Directiva 76/207/CE sobre la igualdad de trato en lo que se refiere al empleo. Por primera vez a nivel comunitario, la legislación vinculante definirá el acoso sexual y establecerá que constituye una forma de discriminación sexual. La nueva Directiva incluirá medidas de cumplimiento, indemnizaciones sin límite superior y sanciones. La Directiva pretende también que los empresarios introduzcan medidas preventivas contra el acoso sexual y que den regularmente un informe sobre «igualdad» a todos los empleados de su empresa.***

# I. La estrategia marco

La estrategia marco para la igualdad entre hombres y mujeres<sup>1</sup> aúna, de forma coherente, las diversas iniciativas y los diferentes programas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres de todos los servicios de la Comisión. Este planteamiento global e integrado combina medidas específicas dirigidas al sexo desfavorecido o infrarrepresentado en un ámbito político, con un enfoque de integración del factor de la igualdad a todos los niveles, con el propósito de garantizar que todas las políticas de la Comisión tengan en cuenta las cuestiones de género y analicen las diferentes repercusiones de sus actividades sobre las mujeres y los hombres.

## 1. PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL

En marzo de 2001, la estrategia marco experimentó un avance sustancial con la adopción del primer programa de trabajo anual de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>2</sup>. El programa de trabajo se divide en dos partes: prioridades horizontales para todas las direcciones generales (DG) y servicios, y acciones y objetivos específicos para cada DG en sus respectivos ámbitos políticos. En la página web de Equops<sup>3</sup> podrá encontrar información más pormenorizada sobre la aplicación y los resultados del programa de trabajo de la estrategia marco.

El programa de trabajo determinó tres ámbitos de prioridades horizontales para todos los servicios:

- **Evaluación del impacto sobre los hombres y las mujeres de determinados ámbitos políticos.** El primer programa de trabajo sobre la igualdad entre hombres y mujeres consiguió redoblar los esfuerzos en favor de la igualdad al incluir las políticas de diferentes direcciones generales y servicios que hasta ahora no han integrado la dimensión de la igualdad. Dado que todavía hay muchos ámbitos políticos de la UE que no han sido examinados en lo que se refiere a sus efectos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, esta prioridad se mantendrá para el programa de trabajo de 2002.
- **El desglose por sexo de las estadísticas.** Herramienta vital para el diseño de políticas, el desglose de las estadísticas por sexos aumentó en 2001, logrando que varias direcciones generales desglosaran la totalidad o parte de sus datos al recogerlos y analizarlos; no obstante, es preciso proseguir los esfuerzos y realizarlos de forma más sistemática y continua en el programa de trabajo para 2002. Un aspecto esencial es la participación de las oficinas nacionales de estadística, fuente principal de información estadística de la Comunidad, en la recogida de sus datos desglosados por sexo.

---

<sup>1</sup> COM(2000) 335 final, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones «Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)» (COM(2000) 335 final de 7 de junio de 2000)

<sup>2</sup> COM(2001) 119 final y SEC(2001) 382

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

- **Animar a un mayor número de mujeres a presentarse o participar en todo tipo de candidaturas.** En el programa de trabajo para 2001 se seleccionó como práctica ejemplar la actuación de la DG Investigación y la DG Sociedad de la Información, que, en todas las convocatorias de contratos y manifestaciones de interés, resaltan el compromiso de la Comisión en favor de la igualdad entre hombres y mujeres; contrariamente a lo que hubiera sido de esperar, pocos servicios han seguido el ejemplo; con el fin de lograr una mayor adopción de esta práctica, en 2002 se proseguirán las conversaciones con los servicios financieros y jurídicos.

En varios ámbitos políticos se ha experimentado un progreso notable en el programa de trabajo de la estrategia marco, como, por ejemplo, en los siguientes temas:

### ***Derecho de asilo y refugiados***

La propuesta de directiva de la Comisión relativa a la recepción de solicitantes de asilo prevé la posibilidad de que cualquier familiar adulto de un solicitante de asilo sea informado privadamente del derecho que le asiste de presentar una petición de asilo por separado, especifica un mayor control de las mujeres en la gestión de los centros de acogida, garantiza una formación básica de las autoridades y otras organizaciones encargadas de aplicar la Directiva sobre las necesidades de los candidatos de uno y otro sexo, e insiste en que se desglose por sexos la información sobre las personas que solicitan asilo o a las que se les ha concedido. Asimismo, declara que deben tenerse en cuenta las necesidades específicas de las mujeres en lo relativo a los cuidados sanitarios y a las condiciones de alojamiento.

En cuanto a los refugiados, cuando la solicitud de protección internacional sea presentada por una mujer, deberá tenerse en cuenta que la persecución, según la Convención de Ginebra, puede haberse llevado a cabo mediante la violencia sexual u otros medios específicos en función del sexo.

### ***Medio ambiente***

En lo que se refiere a la política de medio ambiente de la Unión Europea, en 2001 comenzó la evaluación del impacto en función del sexo en el campo de la política integrada de productos y gestión de residuos. La DG Medio Ambiente ha buscado expresamente el apoyo de las organizaciones no gubernamentales (ONG) de mujeres para crear una red y recibir opiniones e ideas de las mujeres y para hacer que se familiaricen con las posibilidades de financiación del programa LIFE.

### ***Pesca***

Se ha realizado un estudio pormenorizado sobre el papel de la mujer en el sector de la pesca. El estudio ha llegado a la conclusión de que las mayores posibilidades de aumentar el papel de las mujeres en el sector pesquero se encuentran en los campos de la acuicultura y la gestión de la pesca.

### ***Empresa***

Se ha iniciado un estudio para la identificación y evaluación de las buenas prácticas en lo que se refiere a la promoción del espíritu empresarial de las mujeres, y recientemente se ha finalizado y publicado un estudio para evaluar los efectos sobre hombres y mujeres del programa específico «Innovación y PYME», en el ámbito del Quinto programa.

### ***Contratación pública***

En otoño de 2001, la Comisión adoptó una comunicación interpretativa sobre la legislación comunitaria aplicable a la contratación pública y las posibilidades de integrar las consideraciones sociales en los contratos públicos. Dicha comunicación pretende estudiar las posibilidades de tener en cuenta ciertas consideraciones sociales, como la igualdad de trato entre hombres y mujeres, de la mejor forma posible en los contratos públicos.

### ***Orientaciones generales de política económica***

La presidencia belga introdujo una iniciativa para reforzar la integración de la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres en las grandes orientaciones de política económica. En octubre de 2001 se celebró un seminario técnico al que acudieron expertos independientes y representantes de la Comisión y de la presidencia belga. A raíz de dicho seminario, se preparó un documento que fue presentado tanto en el Consejo de Asuntos Sociales de 3 de diciembre de 2001 como en el Consejo ECOFIN de 4 de diciembre de 2001. En sus conclusiones, el Consejo ECOFIN insta a examinar la integración de la dimensión de la igualdad en la preparación de las orientaciones generales de política económica para 2002.

### ***El proceso de Barcelona***

En el marco del programa MEDA para la cooperación con los países del sur del Mediterráneo, en julio de 2001 se organizó en Bruselas un foro regional sobre el tema «el papel de las mujeres en el desarrollo económico: la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres en la asociación euromediterránea».

### ***Educación y formación profesional***

En febrero de 2001, el comité Sócrates adoptó un Plan de acción para la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2002). Dicho plan prevé la evaluación de la dimensión del género en la primera fase del programa y la búsqueda de indicadores para mejorar la aplicación de la igualdad entre hombres y mujeres en la segunda fase del programa. Dentro de un proyecto propio, la asociación italiana de editores elaboró un código de buenas prácticas de tipo autorregulatorio para evitar los estereotipos sexistas en el material pedagógico utilizado a todos los niveles de la enseñanza, código que después fue difundido a escala europea. La red WEEST (Women Education and Employment in Science and Technology) creó un sitio web en el que se presenta una exposición interactiva, proyectos de interés europeo y foros de debate con científicas de toda Europa.

A finales de 2001 se publicó un folleto «Las mujeres y la técnica» en el que se recogen las mejores prácticas en la primera fase del programa Leonardo da Vinci sobre formación profesional.

### ***Cooperación para el desarrollo***

Para los próximos cinco años (2001-2006) se ha adoptado una Comunicación sobre un «Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo»<sup>4</sup>. En ella se subraya que la igualdad entre los sexos es esencial para el desarrollo en términos generales y la relación entre sexo y pobreza ha añadido más importancia que nunca a la integración del factor de la igualdad entre hombres y mujeres en la cooperación al desarrollo.

---

<sup>4</sup>

COM(2001) 295 final

La Comunicación determina tres ámbitos de acción principales para garantizar que la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres se integre en todas las iniciativas comunitarias de cooperación para el desarrollo, esto es, analizar e integrar esta dimensión en los seis ámbitos prioritarios definidos en la política comunitaria de desarrollo, consolidarla en los proyectos o programas diseñados a escala nacional o regional, y desarrollar la capacidad comunitaria interna necesaria para lograr la integración de los aspectos de la igualdad.

### ***Ayuda humanitaria***

A lo largo de 2001, la Oficina Europea de Ayuda Humanitaria, ECHO, continuó la integración en el plano político de la perspectiva del género en el terreno de la asistencia humanitaria. En 2001 financió un estudio de casos sobre proyectos de ayuda humanitaria que incluía elementos de integración de la igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de analizar cómo incorporar la perspectiva del género en la concepción y ejecución de proyectos humanitarios.

En el plano operativo, en 2001 ECHO financió proyectos dirigidos específicamente a las necesidades de las mujeres, entre otros en **Irak, Serbia y Afganistán**.

### ***Las mujeres y la ciencia***

La iniciativa «Las mujeres y la ciencia», en curso desde 1999, se vio marcada en 2001 por una gran conferencia destinada a analizar los resultados de la investigación realizada sobre las mujeres en el campo de la ciencia y reforzar la evaluación comparativa para seguir la participación de las mujeres en el terreno de la investigación. Como preparación para esta conferencia, se realizaron una serie de estudios sobre las repercusiones en los hombres y las mujeres. Asimismo, un documento de trabajo de los servicios de la Comisión « Las mujeres y la ciencia: utilidad de la dimensión del género para impulsar la reforma científica» informa sobre los progresos en la integración de la dimensión del género en la investigación desde 1999.

### ***La estrategia de empleo***

El 12 de septiembre de 2001, la Comisión adoptó el paquete anual para el empleo, formado por tres elementos: un informe sobre el comportamiento de los Estados miembros en materia de empleo, un conjunto de recomendaciones dirigidas a cada Estado miembro, y las directrices sobre la política para el futuro. Once Estados miembros recibieron una recomendación sobre la necesidad de reforzar la igualdad entre hombres y mujeres (Alemania, Grecia, España, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Austria, Portugal, Finlandia, Suecia y el Reino Unido). Teniendo en cuenta la falta de progresos en el terreno de las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, la Comisión propuso una directriz reforzada en este ámbito que, sin embargo, fue rechazada por el Consejo.

El Grupo de expertos europeos sobre género y empleo entregó una evaluación independiente de los planes nacionales de acción para el empleo en 2001 y de los indicadores utilizados para vigilar la igualdad entre hombres y mujeres en la estrategia europea de empleo<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/>

## ***Lucha contra la violencia y el tráfico de personas***

La Comisión dedicó la celebración del Día Internacional de las mujeres, el 8 de marzo de 2001, a la lucha contra el tráfico de mujeres y celebró una reunión conjunta con el Parlamento Europeo. La aplicación de los programas DAPHNE y STOP continuó durante 2001 y la Comisión adoptó un nuevo programa STOP II, que se extenderá hasta 2003. Durante la aplicación del programa STOP II en 2001, se prestó especial atención a la asistencia y la protección a las víctimas. Asimismo, el Consejo llegó a un acuerdo político sobre una Decisión marco sobre la lucha contra el tráfico de seres humanos. La Decisión marco se refiere, principalmente, a la aproximación de la legislación penal y de las sanciones. Como principal objetivo persigue reforzar la aplicación de la ley y la cooperación judicial en los asuntos penales.

## ***El proceso de inclusión social***

En junio de 2001 los Estados miembros establecieron sus primeros planes nacionales de acción bianuales basados en objetivos comunes para luchar contra la pobreza y la exclusión social<sup>6</sup>.

En sus planes nacionales de acción la mayoría de los Estados miembros detectaron un riesgo más alto de pobreza y exclusión social entre las mujeres mayores, las que crían solas a su familia y las víctimas de violencia doméstica. Por lo que se refiere a los hombres, los más vulnerables son los que no tienen hogar, los antiguos reclusos y los jóvenes que abandonan pronto el sistema escolar. Aunque algunos planes muestran formas positivas de abordar las cuestiones de diferencias sexistas, todavía queda mucho por hacer para encontrar un enfoque coherente de las necesidades y características de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de los planes, y varios Estados miembros se han comprometido a reforzar la integración del factor de igualdad entre hombres y mujeres durante los dos próximos años.

## **2. EL EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS COMITÉS**

La Comisión se ha comprometido a alcanzar un mayor equilibrio entre hombres y mujeres, en particular en los comités y grupos de expertos, tal como se establece en la Decisión 2000/407/CE de 19 de junio de 2000<sup>7</sup>. La Decisión de la Comisión establece el objetivo de alcanzar una representación de al menos el 40 % de personas de cada sexo.

Tras un primer estudio realizado en 2000 sobre determinados grupos de expertos de la Comisión, que reveló que sólo el 13,5 % de sus miembros eran mujeres, en 2001 se llevó a cabo un segundo estudio mucho más completo.

Este estudio, que abarcó todos los comités y grupos de expertos de la Comisión, estableció una distinción entre los miembros de los grupos y comités designados por la Comisión y aquellos nombrados por los Estados miembros, los interlocutores sociales, los grupos de interés, las ONG y otros organismos que pueden nombrar representantes para los comités y grupos de la Comisión.

---

<sup>6</sup> Objetivos en la lucha contra la pobreza y la exclusión social – DO C 82 de 13.3.2001  
Proyecto de informe conjunto sobre la integración social COM(2001) 565 final de 10.10.2001

<sup>7</sup> DO 154 de 27.6.2000, p. 34.

En 2001, el porcentaje medio de mujeres en el conjunto de los comités y grupos de expertos de la Comisión era de 28,8 %. El 30,5 % de los miembros de los comités y grupos que la Comisión tiene derecho a designar eran mujeres, mientras que en los demás casos, el porcentaje era del 28,4 %.

Los resultados del estudio reflejan los índices generales de participación masculina y femenina en los diferentes sectores (por ejemplo, una representación relativamente elevada de las mujeres en los sectores social y educativo y una mayoría de hombres en sectores tales como la agricultura, la pesca y la investigación).

En comparación con los datos anteriores, dicha encuesta revela una nítida mejora, pero los esfuerzos deben mantenerse, e incluso redoblar, en aquellos sectores en los que la participación femenina ha sido más baja. Se supervisarán los progresos realizados en el marco de los programas de trabajo relativos a la estrategia marco en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

### **3. COOPERACIÓN REFORZADA CON LAS AUTORIDADES COMPETENTES EN MATERIA DE IGUALDAD**

La estrategia marco alienta activamente el intercambio de buenas prácticas entre la UE y los Estados miembros del EEE, los interlocutores sociales y la sociedad civil. A tal fin, en el curso de 2001 se desarrollaron una serie de actividades.

El Comité consultivo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>8</sup> continuó su trabajo en 2001 y adoptó dictámenes sobre las directrices de empleo para 2002, las estadísticas e indicadores en función del sexo y la dimensión del género en la inclusión social.

En colaboración con la presidencia sueca, la Comisión organizó en Sigtuna, Suecia, una reunión de alto nivel con funcionarios de los Estados miembros responsables de la integración de la dimensión de la igualdad en las políticas. Se entabló un importante debate sobre los mecanismos para el seguimiento de los indicadores seleccionados en respuesta a la Plataforma de Pekín, debate que se prosiguió en otra reunión organizada en Bruselas en noviembre con la presidencia belga.

Continuó la cooperación con otras organizaciones internacionales como las Naciones Unidas (seguimiento de la Plataforma de acción de Pekín), el Consejo de Europa (Comité directivo para la igualdad de oportunidades) y la OSCE (nuevo plan de acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres) con el fin de aprovechar los conocimientos y experiencia de estas organizaciones y continuar la integración de la dimensión de la igualdad en las correspondientes políticas.

---

<sup>8</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/advcom.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html)

#### **4. INICIATIVAS NACIONALES**

Los Estados miembros de la Unión Europea y los países EEE/AELC siguieron desarrollando una serie de actividades destinadas a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y aplicar el método de la integración de la perspectiva de género, del que a continuación se aportan algunos ejemplos<sup>9</sup>.

##### **Austria**

Entre las medidas adoptadas a escala de Gobierno Federal se encuentra la adjudicación de un contrato de servicios en el marco de un procedimiento de negociación para un «Proyecto tecnológico para las mujeres austríacas». El principal objetivo del proyecto es la elaboración y aplicación de medidas a escala nacional para incrementar el número de mujeres empleadas en el campo tecnológico, especialmente en las tecnologías de la información. Otro proyecto consistió en la creación del grupo de trabajo interministerial sobre integración del factor de la igualdad (IMAG-GM) y la posterior formación de otros tres grupos de trabajo. Durante el año 2001 se celebraron dos reuniones de IMAG-GM, más una tercera prevista para el otoño.

##### **Dinamarca**

En marzo de 2001 se publicó el primer informe nacional y plan de acción dirigido al Parlamento, con el título «Igualdad entre hombres y mujeres: condición indispensable para el bienestar, el desarrollo sostenible y la democracia» derivado de la ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres introducida un año antes. El 1 de julio se introdujo la carga de la prueba compartida en la ley sobre igualdad de trato, la ley sobre igualdad entre hombres y mujeres, la ley sobre la atención a la infancia, la ley sobre la igualdad de remuneración y la ley de regímenes de pensiones profesionales. Paralelamente se introdujo una definición de la discriminación indirecta, para ajustarse a las disposiciones de la UE. Dentro del concepto de igualdad de trato y discriminación se ha incluido el acoso sexual.

##### **Noruega**

En abril de 2001 el Gobierno presentó al Parlamento nacional una propuesta de revisión de la ley de igualdad entre hombres y mujeres en virtud de la cual se refuerzan las disposiciones existentes que obligan a las autoridades públicas a promover la igualdad en todos los órdenes de la vida, mediante su inclusión en el presupuesto anual. Asimismo, extiende esta misma obligación a los interlocutores sociales, incluyendo una disposición por la que las empresas deben incluir en sus informes anuales un informe sobre las actividades dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

---

<sup>9</sup> Para una información más completa, consulte los enlaces con los organismos nacionales encargados de la igualdad entre hombres y mujeres:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/links\\_en.html#ms](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/links_en.html#ms)

## **Suecia**

La ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres se reforzó el 1 de enero de 2001. Según la nueva sección 11, el empresario debe preparar cada año un plan de acción para la igualdad de remuneración e informar sobre los resultados de las encuestas y análisis de acuerdo con lo expuesto en la sección 10. En la sección 12 se establece que el empresario está obligado a facilitar a la organización que represente a los empleados (con los que ha firmado un convenio colectivo) la información necesaria para que dicha organización pueda colaborar en el estudio, el análisis y la preparación de un plan de acción para la igualdad de remuneración.

## **Reino Unido**

En enero de 2001 empezó a funcionar un nuevo servicio telefónico del Gobierno «Igualdad en directo» acompañado de un sitio web<sup>10</sup>. Ofrece información y asesoramiento abundantes, gratuitos, confidenciales y coherentes a las empresas sobre cualquier aspecto relacionado con la igualdad. En febrero, el Gobierno celebró una conferencia nacional sobre el tema «*Women mean business*» que aportó información y asesoramiento sobre las posibilidades existentes en la industria. Como parte del proyecto ATHENA, en junio se creó una nueva «*Equality Challenge Unit*», destinada a abordar la cuestión de la representación femenina en los centros de enseñanza superior de ingeniería científica y tecnología. En julio, el Gobierno adoptó un reglamento destinado a transponer la Directiva sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón del sexo. Las normas introducidas modifican la ley sobre discriminación por razón del sexo en el sentido de hacer hincapié en la definición de discriminación indirecta y precisar que en una demanda ante un tribunal, la carga de la prueba recaerá sobre el empleador cuando el demandante presente un caso de discriminación aparente.

---

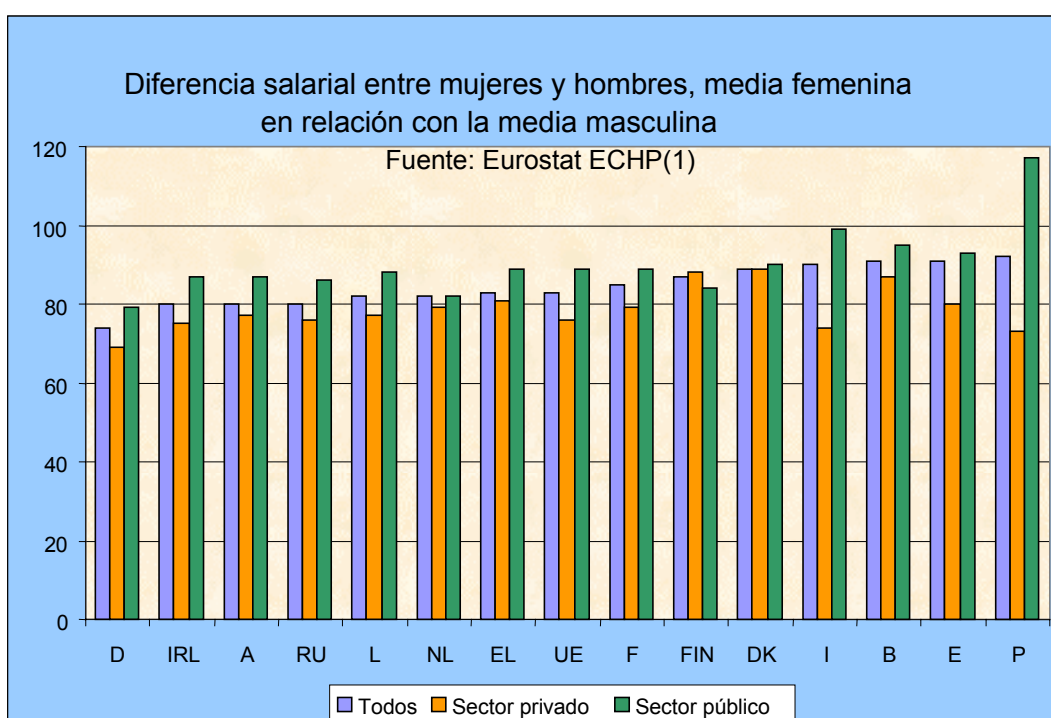
<sup>10</sup> <http://www.equalitydirect.org.uk>

## II. Igualdad de retribución: la prioridad en 2001

### 1. LAS DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN

La igualdad de retribución para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor constituye un principio fundamental del Tratado CE. La Directiva de 1975 sobre la igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos fue la primera directiva comunitaria adoptada en el terreno de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Sin embargo, y a pesar de la existencia de dichas disposiciones jurídicas, las mujeres ganan todavía casi un 14 % menos que los hombres (en 1997 la brecha era más pronunciada en el sector privado que en el público, con un 19 % y un 10 %, respectivamente).



### 2. TEMA PRIORITARIO

En el marco de la estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres y el programa de financiación relativo a dicha estrategia, la igualdad de retribución fue declarada tema prioritario para 2001.

Se eligió la igualdad de retribución como tema prioritario porque es la desigualdad más visible en los lugares de trabajo en Europa. Si las políticas no se ocupan de tratar esta desigualdad, no se alcanzarán los objetivos que marcó el Consejo Europeo de Lisboa, esto es, aumentar la tasa de empleo femenino hasta un mínimo del 60 % en 2010 y mejorar la calidad del empleo.

### **Apoyo de la Presidencia**

En enero de 2001, durante la Presidencia sueca, los ministros encargados de la seguridad social y la igualdad entre hombres y mujeres debatieron sobre las relaciones entre las diferencias retributivas y la seguridad social como motor para el crecimiento económico. La importancia prestada al aspecto de igualdad salarial quedó reflejada en las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo (marzo de 2001), en las que se pedía al Consejo y a la Comisión que elaboraran indicadores.

Esto preparó el terreno para la Presidencia belga, que puso a punto una serie de indicadores sobre los diferenciales retributivos entre hombres y mujeres. En el Consejo de Empleo y Asuntos Sociales celebrado el 3 de diciembre de 2001 se adoptaron nueve indicadores y se pidió a la Comisión y a los Estados miembros que mejoren las estadísticas y la investigación existentes sobre este tema.

### **Parlamento Europeo y Comité Económico y Social**

El Parlamento Europeo aprobó en septiembre de 2001 un informe<sup>11</sup> sobre la cuestión de la igualdad de retribución en el que se reafirmaba el apoyo a la propuesta de la Comisión sobre los objetivos nacionales. El informe señalaba que, para conseguir resultados reales y duraderos, todos los agentes interesados, y a todos los niveles (Comisión Europea, Estados miembros e interlocutores sociales), deben adoptar un planteamiento polivalente.

La igualdad de retribución fue también un tema central para el Comité Económico y Social. El Informe Florio sobre la discriminación salarial entre hombres y mujeres, de marzo de 2001, instaba a completar la información y la investigación existente y pedía a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que incrementaran sus esfuerzos.

### **La estrategia de Lisboa**

En la lista de indicadores estructurales establecida por la Comisión Europea en 2001 se ha añadido un indicador de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, con el fin de controlar el progreso hacia los objetivos económicos y sociales acordados en la Cumbre de Lisboa. Asimismo, el progreso hacia la igualdad de retribución en Europa se incluirá en la agenda de los Consejo Europeos de la próxima primavera que, cada año, evalúan los éxitos y los fracasos en el cumplimiento de los «objetivos de Lisboa».

### **La estrategia europea para el empleo**

La estrategia europea de empleo supone un impulso considerable para el objetivo de la igualdad de retribución. A raíz de la evaluación de los planes nacionales de acción para 2001, algunos Estados miembros reconocieron la existencia de la brecha salarial y anunciaron iniciativas para reducirla. No obstante, las iniciativas suelen ser vagas y carentes de medidas concretas, y aunque los interlocutores sociales tienen una función esencial en esta cuestión, su participación es escasa, por lo que la Comisión propuso una directriz para el empleo en la que se hacía hincapié sobre la diferencia de retribución en consonancia con el dictamen del Comité consultivo de igualdad de oportunidades, e incluyó objetivos nacionales para reducir la diferencia retributiva. Lamentablemente, el Consejo no recogió esta propuesta en 2001, pero revisará el estado de esta cuestión en 2002.

---

<sup>11</sup> Informe sobre igual salario a igual trabajo, ponente: Miet Smet, julio de 2001, final A5-0275/2001

### **3. INICIO DEL NUEVO PROGRAMA DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

El programa<sup>12</sup> es uno de los instrumentos necesarios para la aplicación de la estrategia global comunitaria sobre la igualdad entre los sexos. Coordina, apoya y financia actividades horizontales en los ámbitos de intervención de la estrategia comunitaria que no pueden recibir ayuda de otros instrumentos de financiación de la UE, como los Fondos Estructurales y sus iniciativas como, por ejemplo, EQUAL.

La igualdad de remuneración era también el tema prioritario para la primera serie de proyectos transnacionales financiados dentro del programa de igualdad de oportunidades 2001-2005. El comienzo del programa se anunció durante la presidencia belga en una conferencia sobre igualdad de retribución celebrada en Bruselas el 13 de septiembre de 2001, que fue cofinanciada por el programa.

Los proyectos financiados en el marco del programa de acción comunitario para la igualdad (2001 - 2005) presentan una serie de innovaciones con respecto a anteriores programas:

- Cada año se selecciona un tema prioritario para las actividades que se financiarán. Dicho tema se recoge también en las medidas políticas de la Comisión, en colaboración con otras instituciones (como en el caso de la «igualdad de retribución», tema sobre el que en 2001 se centraron el Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y los diferentes instrumentos de la Comisión).
- Aunando todos los esfuerzos en torno a un tema prioritario pueden conseguirse mayores resultados; las actividades se desarrollan en todos los Estados miembros dentro de un mismo marco temporal, abordan una serie de subtemas coordinados alrededor del tema prioritario, y todos los agentes participan en el tema en cuestión.
- Los proyectos son de mayores dimensiones, entre 250 000 y 500 000 euros cada uno. Estas cantidades se establecieron con el fin de garantizar una financiación suficiente de las actividades y para que cada proyecto alcance una escala que permita el trabajo y la gestión transnacional y la coherencia de los resultados.

El objetivo de los proyectos llevados a cabo por los Estados miembros, los organismos nacionales en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, las ONG, los interlocutores sociales, las autoridades regionales y locales, etc., es adquirir una mejor comprensión de las diferencias salariales y elaborar y difundir estrategias destinadas a eliminarlas. Esta cooperación en materia de políticas multiplica la eficacia de la promoción de la igualdad salarial y disminuye las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres.

Las actividades transnacionales para el tema prioritario se centraron sobre los siguientes temas:

- Intercambio de resultados de los análisis realizados y búsqueda e intercambio de buenas prácticas.

---

<sup>12</sup> Decisión (CE) n° 51/2001 del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), DO L 17 de 19.1.2001, pp. 22 - 29

- Análisis de la clasificación de puestos de trabajo y de los sistemas retributivos para estudiar si dan lugar a desigualdades salariales.
- Garantía de los derechos (legislación y mecanismos que garantizan más y mejor protección).
- La igualdad de retribución en los procesos de negociación colectiva y el papel de los interlocutores sociales.
- Prevención: el papel de la educación, la información, la formación y los medios de comunicación.

De los 27 proyectos que fueron seleccionados en 2001, la mayoría tratan cuestiones relacionadas con la igualdad de retribución. La financiación total para ellos asciende a aproximadamente ocho millones de euros. En la página web sobre la igualdad entre hombres y mujeres podrá consultar más información sobre estos proyectos<sup>13</sup>.

#### **4. TEMAS PRIORITARIOS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS EN EL PROGRAMA SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Para abarcar todos los temas de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) que pueden recibir una ayuda financiera en virtud del programa, el Comité del programa y la Comisión han determinado las siguientes prioridades:

2001-2002: Igualdad de retribución

2002-2003: Conciliación de la vida familiar y la vida laboral

2003-2004: Las mujeres en el proceso de toma de decisiones

2004-2005: Los estereotipos sexistas

---

<sup>13</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

### **III. Evolución de la legislación**

#### **1. DIRECTIVA SOBRE IGUALDAD DE TRATO**

En 2001 se alcanzaron progresos considerables sobre la propuesta para modificar la Directiva de 1976 sobre la igualdad de trato en el lugar de trabajo.

La propuesta<sup>14</sup> actualiza la directiva, adaptándola al pensamiento actual sobre la igualdad y a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de los últimos 25 años. Asimismo, mantiene la coherencia con las directivas adoptadas en 2000 con arreglo al artículo 13 del Tratado CE, que se refieren a la discriminación por razones de origen étnico o racial, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, en particular en lo relativo a las definiciones utilizadas.

Se espera que la directiva modificada abra nuevas vías en una serie de ámbitos importantes:

- El acoso sexual ha sido en gran medida ignorado hasta ahora por los legisladores, tanto a escala nacional como comunitaria. No obstante, la directiva modificada confirmará que el acoso y el acoso sexual constituyen una discriminación por razones de sexo y establecerá definiciones de acoso y acoso sexual. En la legislación comunitaria se introducirá una definición de lo que es la discriminación por razón de sexo directa y una nueva definición de la discriminación indirecta.
- Los Estados miembros deberán crear organismos para la aplicación del principio de igualdad de trato y deberán especificarse las competencias de dichos organismos.
- Se alentará a los empresarios a establecer planes anuales de igualdad, es decir un planteamiento planificado y sistemático de la igualdad en el lugar de trabajo.

Otras modificaciones del Parlamento Europeo persiguen reforzar las disposiciones vigentes de la Directiva de 1976.

- Se introducen nuevas disposiciones relativas a la protección jurídica y la posibilidad de compensación para la persona en caso de discriminación.
- Se refuerzan los derechos de las personas en cuanto al permiso de maternidad y paternidad (y, en particular, el derecho a reintegrarse al trabajo tras ejercer dicho derecho).

Por último, se alienta a los interlocutores sociales a contribuir a la aplicación del principio de igualdad de trato mediante la celebración de convenios colectivos que establezcan normas antidiscriminatorias.

---

<sup>14</sup> COM(2000) 334 final y propuesta modificada COM(2001) 321 final

La propuesta se basa en el apartado 3 del artículo 141 del Tratado CE, por lo que requiere la aprobación del Consejo de Ministros y del Parlamento Europeo. EL Consejo llegó a un acuerdo político unánime sobre una posición común el 11 de junio de 2001. En el mes de octubre, en segunda lectura, el Parlamento Europeo propuso una serie de enmiendas a la Posición Común.

El procedimiento formal de conciliación se inició en enero de 2002 y las discusiones se encuentran en un estadio avanzado (marzo de 2002).

## **2. DIRECTIVA SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA**

El plazo para transponer la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo expiró el 1 de enero de 2001.

La Directiva establece que, en un proceso judicial, la carga de la prueba debe recaer sobre la parte demandada. Una persona debe presentar hechos o estadísticas que demuestren que hay un caso de discriminación aparente, pero entonces corresponderá al empresario probar que no se ha violado el principio de igualdad de trato.

Durante 2001, las autoridades de todos los Estados miembros han comunicado a la Comisión su legislación nacional de aplicación y se está examinando su compatibilidad con el derecho comunitario.

## **3. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA**

En 2001, el Tribunal Europeo de Justicia dictó tres decisiones prejudiciales (que abarcan cinco asuntos) en casos relativos a la igualdad de remuneración y a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en respuesta a cuestiones que le habían sido remitidas por tribunales nacionales<sup>15</sup>.

- Hace ya tiempo que el Tribunal sentenció que el despido, la negativa a contratar y la no renovación de un contrato laboral por causa de embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo que no puede justificarse. Sin embargo, hasta este año no había quedado claro si este principio sería aplicable en caso de despido y no renovación de un contrato de trabajo de duración determinada. En las sentencias dictadas en los asuntos Melga y Tele Danmark, el Tribunal confirmó este punto.
- En el asunto Menauer, el Tribunal dictaminó que los fondos de pensión alemanes encargados de administrar los regímenes de pensión profesional están obligados a cumplir el principio de igualdad de remuneración establecido en el artículo 141 del Tratado CE del mismo modo que un empresario. Ni la independencia jurídica de que gozan los fondos ni su naturaleza de entidad aseguradora son relevantes a este efecto.

---

<sup>15</sup> Asunto C-438/99, sentencia de 4 de octubre de 2001; Asunto C-109/99, sentencia de 4 de octubre de 2001; Asunto C-379/99, sentencia de 9 de octubre de 2001; Asunto C-366/99, sentencia de 29 de noviembre de 2001; Asunto C-206/00, sentencia de 13 de diciembre de 2001.

- En los asuntos Griesmar y Mouflin, el Tribunal debía pronunciarse sobre dos disposiciones del régimen francés de pensiones de jubilación civiles y militares que son discriminatorias para los hombres. Según la primera disposición, una funcionaria recibe un crédito de servicio (a los efectos del cálculo de la pensión de jubilación) por cada hijo que haya criado, mientras que un funcionario varón no tiene este derecho. Según la segunda disposición, una funcionaria puede reclamar su derecho a pensión antes de alcanzar la edad de jubilación si su marido sufre de discapacidad o enfermedad incurable que le imposibilite desempeñar cualquier forma de empleo, mientras que un funcionario no tiene el mismo derecho. El Tribunal dictaminó que, contrariamente a la posición sostenida por las autoridades francesas, las pensiones de jubilación de los funcionarios deben considerarse como «salario» a tenor de lo dispuesto en el artículo 141 del Tratado CE, y no como prestación de seguridad social. De donde se deduce que las disposiciones del Código francés en cuestión son incompatibles con la legislación comunitaria. Las autoridades francesas ya no pueden apoyarse en la excepción incluida en la Directiva sobre la igualdad de trato en la seguridad social para justificar la discriminación.

#### **4. PROGRESOS MÁS DESTACADOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS**

##### ***Igualdad de retribución***

Un acuerdo colectivo celebrado en Finlandia establece que cada sector puede crear una *prestación especial de igualdad*. Dicha prestación está destinada a aumentar la retribución de las mujeres que no estén suficientemente remuneradas a pesar de la penosidad de su trabajo y de su nivel de estudios en los sectores industriales que tradicionalmente tienen bajos salarios. En Dinamarca, la Ley sobre igualdad de retribución ha sido modificada para hacerla más transparente. Ahora impone que los empresarios que tengan más de diez trabajadores deben presentar estadísticas salariales especificadas por sexo.

Por lo que se refiere a la jurisprudencia nacional, el Tribunal de apelación para los asuntos laborales del Reino Unido ha ampliado la definición de «factor de comparación» para que un empleado de una entidad local pueda compararse con un empleado de otra entidad local aunque las dos escalas salariales hayan sido acordadas de manera independiente. En Suecia se ha producido un gran avance en la comparación de trabajos no similares, puesto que ahora los enfermeros pueden compararse a los técnicos. No obstante, al parecer el Tribunal de trabajo sueco acepta con frecuencia el concepto de «fuerzas del mercado» como justificación para un salario distinto en casos de trabajo de igual valor.

##### ***Conciliación del trabajo y la vida familiar***

En Grecia se ha introducido el *permiso de paternidad* (permiso remunerado para los padres tras el nacimiento de un hijo) mediante un convenio colectivo nacional. En Francia, Finlandia y el Reino Unido se ha propuesto legislación al respecto.

Grecia, Irlanda y los Países Bajos han introducido legislación sobre la *extensión del permiso de maternidad*.

## **IV. Ampliación y relaciones exteriores, y cooperación para el desarrollo**

### **1. AMPLIACIÓN**

Las negociaciones con diez de los países candidatos sobre el capítulo de empleo y asuntos sociales se cerraron de forma provisional a principios de 2001. No obstante, la Comisión continuará vigilando de cerca sus progresos. Las negociaciones con Bulgaria, Rumania y Turquía no se han iniciado todavía.

En la cumbre de Gotemburgo, celebrada en junio de 2001, el Consejo Europeo confirmó que los países candidatos a los que se considere preparados deberán poder adherirse a la Unión Europea a partir de 2004.

#### ***Transposición de la legislación comunitaria***

Una condición indispensable para ser miembro de la Unión Europea es la aceptación e incorporación a la legislación nacional del «acervo comunitario». En el ámbito de la igualdad de oportunidades, los países candidatos deben transponer nueve directivas.

Lituania ya había incorporado prácticamente la totalidad del acervo en este ámbito antes de 2001, y el 1 de enero de 2001 tuvo lugar una transposición sustancial en la República Checa con la entrada en vigor de las modificaciones del Código del Trabajo, las leyes sobre retribuciones y salarios y la ley sobre el enjuiciamiento civil.

2001 ha sido un año señalado, puesto que se han producido progresos significativos en una serie de países. Según lo previsto, a finales del año Hungría había ajustado en gran medida su legislación al acervo comunitario. El hecho más destacado fue la modificación del Código de trabajo, que entró en vigor el 1 de julio de 2001. En Letonia, el acervo en este ámbito fue incorporado a la legislación nacional mediante el nuevo Código de trabajo y la nueva ley sobre protección de los trabajadores, ambos adoptados durante el verano. Está previsto que el Código entre en vigor en junio de 2002. En Eslovaquia, la transposición de las directivas sobre la igualdad de retribución y la igualdad en el trabajo, la carga de la prueba, las trabajadoras embarazadas y el permiso parental acabó este año con la adopción del nuevo Código de trabajo en el mes de julio. Sólo quedan por incorporar las directivas sobre igualdad de trato en la seguridad social. En Polonia, las modificaciones del Código de trabajo que incorporan el acervo fueron adoptadas en el último semestre del año, pero no está previsto que la legislación entre en vigor hasta la adhesión. El Gobierno estonio aprobó en noviembre un proyecto de ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

En otros países candidatos, el ritmo de los progresos es preocupante.

El lento proceso de adopción del acervo constituye un motivo de preocupación en lo que se refiere a Rumania. Desde 1998 se encuentra paralizado en el Parlamento un proyecto de ley sobre igualdad de oportunidades. El proyecto fue retirado a principios de 2001 para proceder a su modificación, como consecuencia del cambio de Gobierno, y ahora el calendario legislativo es impreciso.

Bulgaria ha redactado un proyecto de ley sobre igualdad de oportunidades, pero la mayor parte de las disposiciones nacionales de aplicación sólo están previstas a medio plazo.

En Chipre, Malta y Eslovenia todavía queda por incorporar a la legislación nacional gran parte del acervo. Están discutiéndose proyectos legislativos, pero en 2001 los avances perceptibles fueron limitados.

En Turquía no se ha producido ningún progreso legislativo.

En conclusión, en 2001 se produjo un progreso excelente en la República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Polonia y Eslovaquia, mientras que otra serie de países deben llevar a cabo un trabajo considerable para estar preparados para la adhesión en 2004.

## **2. CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE LOS PAÍSES CANDIDATOS**

La adopción y transposición del acervo, por sí solas, no son suficientes. Es preciso establecer estructuras institucionales y administrativas que faciliten la aplicación y el cumplimiento de los derechos en materia de igualdad.

En este terreno también, cierto número de países se encuentra muy por delante del resto.

Al igual que para la adopción del acervo, Lituania ya había logrado progresos sustanciales antes de 2001.

Rumania ha creado una comisión consultiva interministerial sobre la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres para promover la integración de este principio en todas las políticas. Dicha comisión ha elaborado un plan nacional de acción para la igualdad de oportunidades, pero queda por ver si se le asignará una financiación estatal.

En Eslovaquia y en Letonia el Gobierno adoptó en 2001 un documento programático sobre la igualdad de oportunidades en el que se establecen propuestas para el desarrollo institucional, el seguimiento, la evaluación y la sensibilización, centrándose en el mercado de trabajo, en la vida pública y política y en la vida familiar. Al igual que en el caso del plan de acción nacional de Rumania, la aplicación real de los documentos conceptuales dependerá de la financiación necesaria.

El ritmo de la evolución es menos alentador en otros países.

Si bien la República Checa ha hecho excelentes progresos en la transposición del acervo, el desarrollo de medidas prácticas de aplicación y cumplimiento ha sido lento. No obstante, este año el Gobierno ha preparado un documento de evaluación sobre cuestiones como la creación de instituciones y las mujeres en el proceso de toma de decisiones.

En Malta y Chipre existen estructuras institucionales, pero en 2001 no se registró ningún progreso en su refuerzo.

En Bulgaria y en Polonia las instituciones no están adaptadas. Bulgaria ha elaborado un proyecto de ley sobre igualdad de oportunidades que se ocupa también de la transposición y la aplicación, pero el calendario para la introducción de nuevas instituciones es demasiado vago. Las autoridades polacas no han presentado ninguna propuesta para tratar este tema.

En general no se ha registrado ningún progreso, o muy limitado, en la creación de instituciones eficaces para la aplicación del acervo en los países candidatos, y en el período que queda hasta la adhesión debe realizarse un trabajo considerable. La elaboración de documentos programáticos y de planes nacionales de acción supone un paso en la buena dirección, pero bastante ineficaz si estos no se traducen en medidas concretas ni se les adjudica financiación.

### **3. RELACIONES EXTERIORES Y COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO**

#### ***Cooperación en materia de lucha contra el tráfico de seres humanos***

El tráfico de personas es uno de los temas de derechos humanos más urgentes para la Unión Europea y su futura ampliación. Esta explotación afecta particularmente a las mujeres y los niños. Aunque resulta extremadamente difícil conocer la escala real del problema, las últimas estimaciones indican que unas **500 000** mujeres son objeto cada año de este tráfico hacia Europa Occidental.

En los últimos años se ha producido un aumento de las víctimas procedentes de Europa Central (30 %) y Europa Oriental (40 %, incluida la CEI), pero muchas proceden todavía de África, Asia y Latinoamérica, y gran número de víctimas de la explotación sexual son ciudadanas de los Estados miembros de la UE.

La delincuencia organizada participa cada vez más activamente, puesto que el tráfico de personas es una de las actividades delictivas más lucrativas y que, hasta ahora, se ha visto castigada con sanciones relativamente bajas. La Comisión presentó en 2001 propuestas para la represión del tráfico en todos los Estados miembros mediante la legislación penal, con la imposición de penas suficientemente duras para que tengan un efecto disuasivo real. Asimismo, es necesaria una mayor cooperación en lo que se refiere al cumplimiento de la ley. El mandato de Europol se ha ampliado para luchar contra el tráfico de personas.

Es esencial ayudar a las mujeres afectadas.

- En primer lugar, advirtiendo a las mujeres en sus países de origen sobre los peligros, antes de que caigan en manos de los traficantes, y aumentando la sensibilización sobre este problema en la Unión Europea.
- En segundo lugar, prestando un mayor apoyo a las víctimas. El Fondo Social Europeo ha apoyado una medida específica para sensibilizar a las comunidades locales, creando un banco de datos e impulsando el trabajo en red entre los diferentes agentes que participan en esta lucha contra el tráfico de mujeres y niños en el proyecto «Sicurezza per lo sviluppo 20002-2006» en la región del Mezzogiorno italiano. Italia desarrolla también proyectos de rehabilitación para las víctimas.

El Día Internacional de la Mujer de 8 de marzo de 2001 sirvió de plataforma a la Comisión y al Parlamento Europeo para dar a conocer las actividades comunitarias en curso en el ámbito del tráfico de personas, y a raíz de ello se está elaborando un planteamiento programado para la asistencia a las víctimas.

### **MEDA Programa regional indicativo**

El programa MEDA es el principal instrumento financiero de la Unión Europea para la aplicación de la Asociación Euromediterránea. La ayuda prestada dentro del programa MEDA va más allá de la tradicional ayuda al desarrollo, puesto que introduce como tema central de la cooperación financiera de la UE con la zona del Mediterráneo la transición económica y el libre comercio.

Las conclusiones del Foro Euromed sobre el papel de las mujeres en la vida económica, celebrado en Bruselas en julio de 2001 por iniciativa de la presidencia belga, se volcaron en el Programa regional indicativo 2002-2004. Dentro de la prioridad «promover la sostenibilidad de la integración euromediterránea», una parte de los recursos (seis millones de euros) será asignada a las medidas relativas a la «igualdad de oportunidades para las mujeres».

Los dos ámbitos de acción principales serán los siguientes:

- acceso de las mujeres al mercado de trabajo y participación en él, apoyando reformas del marco legislativo y el desarrollo de políticas activas de la formación y del mercado de trabajo;
- promoción del papel de las mujeres en las empresas, desarrollando redes para las mujeres empresarias y de profesiones liberales y facilitando el acceso de las mujeres a los instrumentos financieros.

### ***Afganistán***

La organización en Bruselas los días 4 a 6 de diciembre de 2001 de la **Cumbre de las mujeres afganas para la democracia** constituyó un acontecimiento excepcional que puede considerarse un gran éxito según la valoración de las propias mujeres afganas y por los resultados obtenidos.

La **Proclamación de Bruselas**, adoptada en la clausura de la cumbre por las mujeres afganas, exponía la visión global de los participantes para el futuro y especificaba sus necesidades inmediatas de reconstrucción en lo que se refiere a la educación, la atención sanitaria, los derechos de las mujeres, los refugiados y la cultura.

La **Declaración de solidaridad** aprobada en la reunión paralela de las activistas en favor de los derechos humanos es una prueba clara del apoyo y de la voluntad de las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil en favor de la restauración de los derechos de las mujeres en Afganistán.

Los principales puntos recogidos en la declaración son los siguientes:

- condicionar la entrega de los **fondos** asignados por la comunidad internacional para la reconstrucción de Afganistán a la participación de las mujeres en el proceso de decisión sobre la asignación de dichos fondos;
- la inclusión de grupos de mujeres entre los receptores de los fondos;
- el uso de los fondos para la aplicación de las prioridades establecidas en la Proclamación de Bruselas.

La cumbre convocada para el **Día Internacional de la mujer, el 8 de marzo de 2002**, se utilizará para presentar una petición a escala mundial en favor de la aplicación de la Proclamación de Bruselas y para declarar que para las mujeres «Afganistán está en todas partes», con el fin de demostrar la solidaridad de las mujeres de todo el mundo con las de Afganistán.

***Instrumentos temáticos: Iniciativa europea para la democracia y los derechos humanos (EIDHR) y Ayuda para la población y la atención sanitaria reproductiva, incluido el VIH/SIDA***

A raíz de las comunicaciones de la Comisión en 2001 sobre el papel de la Unión Europea en la promoción de los derechos humanos y la democratización, y sobre el programa de acción para la igualdad entre hombres y mujeres en la cooperación para el desarrollo comunitario, las convocatorias de propuestas publicadas en el ámbito de los diversos instrumentos temáticos de relaciones exteriores y cooperación para el desarrollo incluyen la dimensión del género en la evaluación de las propuestas para la aplicación de las acciones que serán financiadas por la Comunidad.

Esta dimensión es particularmente importante en el caso de las acciones financiadas en el ámbito de la ayuda a la población y la atención sanitaria reproductiva, incluido el VIH/SIDA, en el que las 17 acciones seleccionadas en 2001 incluyen la perspectiva del género y prestan especial atención al papel y a los derechos de las mujeres en lo que se refiere al acceso a los servicios sociales y su participación en ellos.

#### **4. COMERCIO**

Como parte de las consideraciones relacionadas con la dimensión social de la globalización, y en reconocimiento de las repercusiones de la reforma económica sobre la igualdad entre los sexos, la relación entre comercio y género ha pasado a ser parte integrante de la política de la UE en lo que se refiere al comercio sostenible y de sus esfuerzos por promover normas fundamentales para el trabajo. Esto ha llevado a una primera reunión con la sociedad civil sobre el comercio y el género en el contexto del diálogo habitual entre la DG Comercio y la sociedad civil. La reunión registró una nutrida participación y brindó la oportunidad de obtener una visión de conjunto de las actividades en curso y de las cuestiones para las que es preciso continuar el trabajo.

## **V. Perspectivas para 2002**

### **La estrategia marco**

El programa de trabajo de la Comisión para 2002 incluirá las siguientes prioridades de tipo horizontal para todas las direcciones generales y servicios:

- Evaluación del impacto sobre los hombres y las mujeres de ámbitos políticos determinados en los que no se han integrado hasta la fecha los principios de igualdad entre hombres y mujeres.
- Todos los servicios intensificarán sus esfuerzos para recabar datos desagregados por sexo y desglosar sistemáticamente por sexo todas las estadísticas relacionadas, y proseguirá el desarrollo de indicadores sobre la igualdad entre los sexos.
- Todas las direcciones generales y servicios introducirán módulos de integración de la perspectiva de género en sus planes de formación para los miembros del personal de todos los niveles, en particular para el nivel directivo.

### **Iniciativas jurídicas**

En 2002 la Comisión prevé elaborar un informe sobre la aplicación de la Directiva sobre el permiso parental, en la que se recogerán observaciones sobre los motivos por los que tantos padres no han ejercido este derecho.

La Comisión presentará asimismo en el curso de 2002 una propuesta de directiva sobre discriminación sexista basada en el artículo 13 del Tratado CE. Esta nueva base jurídica permitirá la adopción de medidas contra la discriminación por razones de sexo en ámbitos distintos al empleo y la seguridad social, que constituyen el campo de aplicación actual, bastante limitado, de la legislación comunitaria sobre igualdad.

### **El programa**

El programa relativo a la estrategia marco comunitaria para la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) tendrá como tema prioritario la «conciliación entre el trabajo y la vida familiar», y como subtema «devolver los padres a la familia». En enero de 2002 se publicarán dos convocatorias de propuestas: una con el objeto de apoyar y mejorar la sinergia entre las políticas nacionales y desarrollar un valor añadido comunitario; otra con el fin de fomentar las acciones transnacionales de intercambio sobre la transferencia de información, de las lecciones aprendidas y las buenas prácticas.

### **El refuerzo de la estrategia de Lisboa**

En marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa se fijó el ambicioso objetivo de conseguir en un plazo de diez años que la Unión sea la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

En marzo de 2002, la Cumbre de Barcelona revisó los progresos realizados hacia esta meta y reajustó los objetivos, en particular para estimular el empleo y mejorar la cohesión social. En este contexto, es esencial eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre los hombres y las mujeres. Los Estados miembros deberán eliminar los factores que disuaden a las mujeres de incorporarse al trabajo, en particular ofreciendo para el año 2010 servicios de guardería para, al menos, el 90 % de los niños de edades comprendidas entre los tres años y la edad obligatoria de ingreso en la enseñanza, y a un mínimo del 33 % de los niños de menos de esa edad.

### **Las iniciativas de la Presidencia española sobre la violencia**

La Presidencia española anunció que durante el primer semestre de 2002, la violencia, y en particular la violencia doméstica, sería el tema prioritario de su período presidencial, y prevé elaborar, junto con la Comisión, indicadores sobre la violencia y recopilar las buenas prácticas para reducirla. Estas actividades proseguirán durante la Presidencia danesa en el segundo semestre de 2002.

### **Fondos estructurales**

En los últimos años, se han adoptado varias iniciativas para mejorar los efectos de los Fondos Estructurales sobre la igualdad entre hombres y mujeres. El trabajo realizado en 2001 ha abierto el camino para los dos principales actos de 2002: la 3ª Conferencia sobre la integración de la perspectiva de género en los Fondos Estructurales (14 y 15 de junio de 2002, Santander, España) y la Comunicación de la Comisión sobre la aplicación de la integración de la perspectiva de género en los documentos de programación de los Fondos Estructurales, cuya finalidad será revisar y adaptar la integración de la dimensión de género en los Fondos Estructurales a raíz de la reforma general de dichos Fondos.

### **Justicia y asuntos interiores**

Se desarrollará el planteamiento previsto de ayuda a las víctimas del tráfico de seres humanos, en concreto, mediante la propuesta de una directiva del Consejo sobre la concesión de permisos de residencia a las víctimas de la inmigración ilegal o del tráfico de seres humanos que cooperen con las autoridades competentes, y la adopción de disposiciones para las víctimas que presenten denuncias o proporcionen información a la policía o los tribunales.

### **Relaciones exteriores y derechos humanos**

En el año 2002 se iniciará un estudio para analizar las políticas existentes en el ámbito de las relaciones exteriores. Posteriormente, se organizará un seminario de expertos que trabajará sobre los resultados de dicho estudio, y, además, EuropeAid ha encargado una evaluación de la integración del género en la cooperación comunitaria con los terceros países, que será llevada a cabo por un equipo independiente de expertos. A partir de estas iniciativas, se prevé que, a principios de 2003, durante la presidencia griega, se celebre un importante acto ministerial. Este acto reunirá a representantes de todas las políticas relacionadas, es decir, desarrollo, relaciones políticas, comercio, ampliación de la Unión Europea y ayuda al desarrollo, para analizar cómo puede aumentarse y reforzarse el papel y la visibilidad de las mujeres en las relaciones exteriores de la Unión.

En el ámbito de los derechos humanos, el documento de programación (2002-2004) para la Iniciativa europea para la democracia y los derechos humanos (EIDHR), adoptado el 20 de diciembre de 2001, considera que la inclusión de una perspectiva de género es un factor crucial para garantizar que los proyectos financiados por EIDHR se ajusten a la política general de la Comisión. Se harán todos los esfuerzos para integrar el factor del género en la selección de los programas que se lleven a cabo en el marco de EIDHR.