

## IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. Los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre hombres y mujeres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo. En este ámbito, la UE ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género. Esta cuestión presenta, asimismo, una marcada dimensión internacional en lo tocante a la lucha contra la pobreza, el acceso a la educación y los servicios de salud, la participación en la economía y el proceso de toma de decisiones, y la equiparación de la defensa de los derechos de la mujer con la defensa de los derechos humanos.

### MARCO GENERAL

#### Integración de la perspectiva de género

- [Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres \(2006-2010\)](#)
- [Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades \(2001-2006\)](#)
- [Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias](#)

#### Aspectos financieros

- [Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social \(PROGRESS\)](#)
- [EQUAL: lucha contra la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo](#)
- [Integración de la igualdad de oportunidades en el marco de los Fondos Estructurales](#)
- [Fomento de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres \(2004-2006\)](#)

#### Informes

- [Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres \(2004\)](#) [\(2005\)](#) [\(2006\)](#)
- [Informe sobre la igualdad de oportunidades - \(2001\)](#) [\(2002\)](#)

#### Aspectos institucionales

- [Instituto Europeo de la Igualdad de Género](#)
- [Comité consultivo de igualdad de oportunidades](#)
- [Equilibrio en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión](#)

### PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO

- [Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral](#)
- [Carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo](#)

## EMPLEO FEMENINO Y MUJERES EMPRESARIAS

### Empleo

- [Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres](#)
- [Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación](#)
- [Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales](#)
- [Actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias](#)
- [Principio de igualdad de retribución](#)
- [La integración de las mujeres en la investigación](#)
- [Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión](#)

### Dimensión social

- [Promover la solidaridad entre las generaciones](#)
- [Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar](#)
- [Permisos parentales y por razones familiares](#)
- [Protección de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia](#)
- [Cuidado de los hijos](#)
- [Regímenes profesionales de seguridad social](#)
- [Seguridad social](#)

### Espíritu empresarial

- Promoción del espíritu de empresa entre las mujeres

## LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### Lucha contra el acoso sexual

- [Prevención del acoso sexual en el trabajo](#)
- [Protección de la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo](#)
- [Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo](#)

### Lucha contra la violencia, la explotación sexual y la trata de mujeres

- [Grupo de expertos en la trata de seres humanos](#)
- [Decisión marco del Consejo relativa a la lucha contra la trata de seres humanos](#)
- [Lucha contra la trata de seres humanos](#)
- [Nuevas acciones para luchar contra la trata de mujeres](#)
- [Acción común contra la trata de seres humanos](#)
- [Trata de mujeres con fines de explotación sexual](#)
- Programas
  - Programa marco basado en el Título VI del Tratado de la Unión Europea: [Cooperación policial y judicial en materia penal - AGIS](#)
  - Programa de estímulo e intercambios en el ámbito de la trata de seres humanos y explotación sexual de los niños: [STOP - STOP II](#)
  - Programa destinado al apoyo de las acciones de los Estados miembros en la lucha contra la violencia ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres: [Daphne](#) (2000-2003), [Daphne II](#) (2004-2008)

## DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- [Estrategia para la igualdad de género en la política de desarrollo](#)
- [Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre las mujeres \(Pekín\)](#)

**Información complementaria:** [Lucha contra las discriminaciones](#), [Protección social](#)

---

## Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)

El Plan de trabajo tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En el Plan de trabajo se definen seis áreas prioritarias (y objetivos y acciones clave para cada una de ellas) que puedan contribuir a facilitar su realización. Irá seguido de un informe sobre el estado de aplicación en 2008 y de una evaluación acompañada de una propuesta de seguimiento en 2010.

### ACTO

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [COM (2006) 92 final - no publicada en el Diario Oficial].

### SÍNTESIS

En el Plan de trabajo se definen algunas áreas existentes y se proponen otras áreas de actuación totalmente nuevas. En total, se han establecido seis áreas prioritarias de actuación: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

#### Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres

A pesar de los progresos significativos alcanzados gracias a la legislación sobre la igualdad de trato y al diálogo social, Europa sigue teniendo ante sí retos considerables. La Comisión establece unos objetivos en torno a seis puntos clave:

- Algunos de los objetivos de Lisboa se centran en la perspectiva de género, aunque será preciso redoblar los esfuerzos para alcanzarlos, en particular en lo que respecta a la tasa de empleo y de desempleo de las mujeres.
- A pesar de la legislación comunitaria existente, sigue habiendo una diferencia salarial de un 15 % entre los hombres y las mujeres, como consecuencia de desigualdades estructurales, como la segregación en los sectores laborales.
- Las mujeres constituyen, como media, un 30 % del empresariado de la Unión Europea (UE). A menudo tienen que enfrentarse a mayores dificultades para acceder a la financiación y a la formación.
- El riesgo de pobreza es mayor para las mujeres que para los hombres, ya que pueden tener una actividad laboral interrumpida y, en consecuencia, acumular menos derechos. Los regímenes de protección social deberían permitir a las mujeres acumular derechos individuales de pensión apropiados.
- Los hombres y las mujeres se enfrentan a riesgos sanitarios diferentes. La investigación médica y muchas normas de seguridad y sanidad se centran más en los hombres y en los sectores predominantemente masculinos.
- Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.

#### Conciliación de la vida privada y la actividad profesional

- Los acuerdos laborales flexibles presentan muchas ventajas. No obstante, el hecho de que muchas más mujeres utilicen esas disposiciones tiene consecuencias negativas para la posición de éstas en su puesto de trabajo y en su independencia económica.

- Como consecuencia del declive demográfico, la UE no puede permitirse ningún derroche de capital humano. Mejores guarderías permiten hallar un nuevo equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- Pocos hombres disfrutan de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial. Deberían adoptarse medidas para animarlos a que asuman responsabilidades familiares.

#### Misma representación en la toma de decisiones

- La subrepresentación persistente de las mujeres en la sociedad civil, en la vida política y en el alto funcionariado de la administración pública constituye un déficit democrático.
- Una participación equilibrada puede contribuir a crear una cultura de trabajo más productiva e innovadora. La transparencia en los procedimientos de promoción es un elemento clave.
- Alcanzar el objetivo, fijado por los Estados miembros, de que haya un 25 % de mujeres en puestos directivos en el área de investigación realizada por el sector público, puede contribuir a aumentar la innovación, la calidad y la competitividad de la investigación.

#### Erradicación de todas las formas de violencia de género

- Determinadas prácticas, como la mutilación genital femenina, o los matrimonios precoces o forzados son violaciones del derecho fundamental a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y emocional.
- Para luchar contra la trata de mujeres, la Comisión propone que se penalice el tráfico mediante una legislación adecuada y, al mismo tiempo, que se reduzca la demanda de seres humanos con fines de explotación sexual. La nueva Directiva relativa a los permisos de residencia a las víctimas de la trata constituirá un instrumento para su reintegración en el mercado laboral.

#### Eliminación de los estereotipos sexistas

- En la educación y la cultura. Debería animarse a las jóvenes a orientarse hacia estudios no tradicionales, lo cual evita que las mujeres se hallen en las profesiones menos valoradas y remuneradas.
- En el mercado laboral. Las mujeres todavía deben enfrentarse a la segregación horizontal y vertical. Siguen empleadas en sectores menos valorados, y por lo general ocupan los escalones más bajos de la jerarquía.
- En los medios de comunicación.

#### Promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo

Para la promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo, cabe distinguir entre, por una parte, los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales, y, por otra, los demás países, que en su caso participen en la política europea de vecindad.

Los primeros deben transponer el acervo comunitario. Sin embargo, en lo que respecta a los segundos, la UE trata de promover principios reconocidos internacionalmente, como la Declaración del Milenio para el Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB) ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)). Además, en el «Consenso Europeo sobre el Desarrollo» la UE ha ratificado que la igualdad de género es uno de los cinco principios fundamentales de la política de desarrollo. La nueva estrategia de la UE para África también incluye este aspecto.

#### ACCIONES CLAVE

##### Revisar la legislación

La Comisión examinará la legislación vigente de la UE sobre la igualdad de género no incluida en el ejercicio de refundición de 2005 con miras a modernizarla.

Velará, con el apoyo del grupo interservicios de la Comisión, por integrar lo más posible el aspecto de la igualdad de género en todas las políticas, por ejemplo en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo, y en el nuevo método de coordinación simplificado, sobre las pensiones, la inclusión social, la salud y los cuidados de larga duración.

##### Sensibilización

El elemento principal para eliminar los estereotipos sexistas es la sensibilización. La Comisión tiene previsto, entre otras cosas, incrementar el diálogo con los ciudadanos de la UE a través del Plan D de democracia, diálogo y debate, y el portal «Tu Europa».

## Mejores estadísticas y más investigación

Se ha observado que en la mayoría de las áreas se necesitan mejores estadísticas. Nuevos indicadores y un nuevo índice compuesto sobre la igualdad de género deberían permitir comparar más fácilmente los datos a escala de la UE. También es importante desglosar las estadísticas por sexos.

Es preciso investigar más en lo que respecta a la dimensión de género en el ámbito de la salud y para los sectores sanitario y social. La base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad se mantendrá. El séptimo programa marco para acciones de investigación y desarrollo tecnológico puede servir de instrumento para la financiación de investigaciones concretas.

A escala internacional, la Plataforma de Acción de Beijing, con el apoyo de la Comisión, prevé mejores estructuras de recogida de datos sobre la dimensión de género en los países en desarrollo.

## Otras medidas

La Comisión tendrá en cuenta la dimensión de género en varias futuras comunicaciones, en particular sobre demografía, sobre la creación de un sistema de estadísticas comparables de delitos, víctimas y justicia penal, y sobre la visión europea de la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo.

Asimismo, elaborará una guía europea de mejores prácticas en cuestiones de género relacionadas con las TIC y, en 2006, unas directrices sobre la inclusión de la perspectiva de género en la formación relativa a la gestión de crisis internacionales, así como guías de la igualdad de género dirigidas a los implicados en los procesos de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo y en el nuevo método abierto de coordinación simplificado sobre las pensiones, la inclusión social, la salud y los cuidados de larga duración. En 2007 la Comisión presentará una Comunicación sobre la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres.

Con motivo de varios acontecimientos se podrá hacer avanzar la causa de la igualdad de género: en 2007, el Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos; en 2010, el Año europeo de lucha contra la exclusión y la pobreza, y en 2006, una conferencia ministerial de Euromed sobre la igualdad de género.

La Comisión creará una red de mujeres de la UE en los puestos de responsabilidad económica y política, y una red de organismos de la UE responsables de la igualdad de género. Trabajarán en estrecha cooperación con las ONG y los interlocutores sociales.

## Financiación

Un nuevo Instituto Europeo de la Igualdad de Género, que tendrá un presupuesto de 50 millones de euros, desempeñará un papel decisivo en el seguimiento de la mayoría de las acciones anteriormente expuestas.

La financiación de las medidas fundamentales provendrá de diversas fuentes, incluido el futuro programa Progress, ya que la dimensión de la igualdad de género es un aspecto común a varias políticas.

Por ello, la Comisión explorará las posibilidades de desarrollar la elaboración del presupuesto comunitario teniendo en cuenta la dimensión de género y evaluando su impacto.

Los Fondos Estructurales, como el FEP y el FEADER (2007-2013), son una importante fuente de financiación. Los Fondos Estructurales también harán posible realizar los objetivos de Barcelona relativos a las guarderías y al desarrollo de otras instalaciones de atención sanitaria.

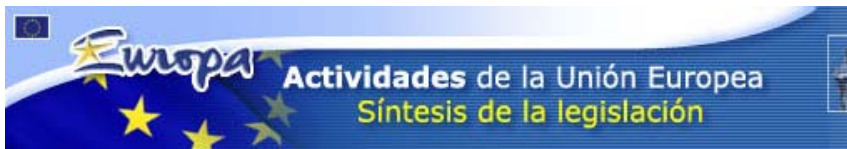
El FSE desempeña un papel en la inserción de las mujeres en el mercado laboral, pero también en la integración de las mujeres de terceros países en la Unión Europea, así como en la eliminación de los estereotipos.

## ACTOS CONEXOS

Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006].

Comunicación de la Comisión, de 7 de junio de 2000 - Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) [COM (2000) 335 final - no publicada en el Diario Oficial].

Última modificación: 21.3.2008



## Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social - Progress (2007-2013)

El programa Progress tiene por objeto aportar ayuda financiera a la realización de los objetivos de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales. Contribuye así al logro de los objetivos de la Estrategia de Lisboa. Con un presupuesto de 743 millones de euros, Progress financiará actividades de análisis y aprendizaje mutuo, de sensibilización y de difusión, además de ayudas a los principales actores, durante el período 2007-2013. El programa estará dividido en cinco secciones que corresponden a cinco ámbitos de acción principales: empleo, protección e integración social, condiciones de trabajo, no discriminación y diversidad e igualdad de género.

### ACTO

Decisión nº [1672/2006/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social - Progress.

### SÍNTESIS

Anteriormente, las actividades comunitarias en materia de empleo, integración y protección social, fomento de la igualdad entre los sexos y lucha contra la discriminación se beneficiaban de programas de acción independientes.

En aras de la coherencia y la eficacia, la Comisión ha propuesto que se agrupen en un único programa marco, denominado Progress.

### OBJETIVOS GENERALES

El programa tiene seis objetivos:

- mejorar el conocimiento y la comprensión de la situación imperante en los Estados miembros (y en otros países participantes) mediante análisis, evaluaciones y un estrecho seguimiento de las políticas;
- apoyar el desarrollo de métodos e instrumentos estadísticos e indicadores comunes;
- apoyar y controlar la aplicación de la legislación y los objetivos políticos;
- fomentar la creación de redes, el aprendizaje mutuo, la determinación y la difusión de buenas prácticas y de enfoques innovadores a escala europea;
- sensibilizar a las partes interesadas y al público en general sobre las políticas y los objetivos de la Comunidad perseguidos en materia de empleo, protección e integración social, condiciones de trabajo, lucha contra la discriminación y diversidad e igualdad entre hombres y mujeres;
- mejorar la capacidad de las principales redes a escala europea para fomentar y apoyar las políticas de la Comunidad.

### ESTRUCTURA: ÁMBITOS DE ACTIVIDAD Y TIPOS DE ACCIONES

El programa consta de cinco secciones:

- empleo;
- [protección e integración social](#) ;
- [condiciones de trabajo](#) ;
- [no discriminación y diversidad](#) ;
- [igualdad entre mujeres y hombres](#) .

El programa financia los siguientes tipos de acciones:

- actividades de análisis;
- actividades de aprendizaje mutuo, sensibilización y difusión;
- apoyo a los principales agentes, es decir, contribución a los gastos de funcionamiento de las principales redes a escala europea, organización de grupos de trabajo, financiación de seminarios de formación, creación de redes entre los organismos especializados y de observatorios a escala europea, intercambios de personal entre administraciones nacionales y cooperación con instituciones internacionales.

Para cada una de las secciones, el programa presenta una lista de objetivos operativos.

## Empleo

Esta sección tiene por objeto apoyar la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo mediante:

- la mejora de la comprensión de la situación del empleo, especialmente mediante la realización de análisis y estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores;
- el control y la evaluación de la aplicación de las directrices y recomendaciones europeas en materia de empleo, y el análisis de la interacción entre la Estrategia Europea de Empleo y otros ámbitos políticos;
- la organización de intercambios sobre políticas y procesos, y el fomento del aprendizaje mutuo en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo;
- el refuerzo de la sensibilización, la difusión de información y el fomento del debate, en particular entre los agentes regionales y locales y los interlocutores sociales.

## Protección e integración social

Esta sección tiene por objeto apoyar la aplicación del método abierto de coordinación en el ámbito de la protección e integración social mediante:

- una mayor comprensión de las cuestiones relativas a la pobreza y las políticas de protección e integración social, especialmente mediante análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores;
- el control y la evaluación de la aplicación del método abierto de coordinación en el ámbito de la protección e integración social, y el análisis de la interacción entre este método y otros ámbitos políticos;
- la organización de intercambios sobre políticas y procesos, y el fomento del aprendizaje mutuo en el contexto de la estrategia de protección e integración social;
- el refuerzo de la sensibilización, la difusión de información y el fomento del debate, en particular entre las ONG y los agentes regionales y locales;
- el desarrollo de la capacidad de las principales redes a escala europea (por ejemplo, de expertos nacionales o de ONG) para perseguir los objetivos políticos de la Comunidad.

## Condiciones de trabajo

Esta sección tiene por objeto apoyar la mejora del entorno y las condiciones de trabajo, incluida la salud y seguridad en el trabajo mediante:

- una mayor comprensión de la situación de las condiciones de trabajo, especialmente mediante análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, así como mediante la evaluación de la incidencia de la legislación, las políticas y las prácticas vigentes;
- el apoyo a la aplicación de la legislación laboral de la Comunidad mediante un control eficaz, la formación de los profesionales de dicho ámbito, la elaboración de manuales y la creación de redes entre los organismos especializados;
- la puesta en marcha de acciones preventivas y el fomento de una cultura de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- el refuerzo de la sensibilización, la difusión de información y el fomento del debate sobre los principales desafíos y aspectos políticos en materia de condiciones de trabajo.

## No discriminación y diversidad

Esta sección tiene por objeto apoyar la aplicación efectiva del principio de no discriminación y fomentar su integración en las políticas de la Comunidad mediante:

- una mayor comprensión de la situación en materia de discriminación, especialmente mediante análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, así como mediante la evaluación de la incidencia de la legislación, las políticas y las prácticas vigentes;
- el apoyo a la aplicación de la legislación de la Unión Europea (UE) en materia de no discriminación mediante un control eficaz, la formación de los profesionales y la creación de redes entre los organismos especializados en el ámbito de la lucha contra la discriminación;
- el refuerzo de la sensibilización, la difusión de información y el fomento del debate sobre los principales desafíos y aspectos políticos en materia de discriminación, así como la integración de la no discriminación en las políticas de la Comunidad;
- el desarrollo de la capacidad de las principales redes de la Comunidad (por ejemplo, de expertos nacionales o de ONG) para perseguir los objetivos políticos comunitarios.

## Igualdad de género

Esta sección tiene por objeto apoyar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y fomentar la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Comunidad mediante:

- una mayor comprensión de la situación de las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres y a la integración de la perspectiva de género, especialmente mediante análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, así como mediante la evaluación de la incidencia de la legislación, las políticas y las prácticas vigentes;
- el apoyo a la aplicación de la legislación de la Comunidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres mediante un control eficaz, la formación de los profesionales y la creación de redes entre los organismos especializados en el ámbito de la igualdad de género;
- el refuerzo de la sensibilización, la difusión de información y el fomento del debate sobre los principales desafíos y aspectos políticos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y a la integración de la perspectiva de género;
- el desarrollo de la capacidad de las principales redes de la Comunidad (por ejemplo, de expertos nacionales o de ONG) para perseguir los objetivos políticos comunitarios.

## ACCESO AL PROGRAMA Y PARTICIPACIÓN DE TERCEROS PAÍSES

El acceso al programa está abierto a todos los organismos públicos o privados, agentes e instituciones y, en particular, a:

- los Estados miembros;
- los servicios públicos de empleo;
- las autoridades locales y regionales;
- los organismos especializados previstos en la legislación comunitaria;
- los interlocutores sociales;
- las organizaciones no gubernamentales, y en particular las organizadas a escala europea;
- los centros de enseñanza superior y los institutos de investigación;
- los expertos en evaluación;
- los institutos nacionales de estadística;
- los medios de comunicación.

El programa está asimismo abierto a los países de la AELC/EEE, los países candidatos asociados a la UE y los países de los Balcanes Occidentales incluidos en el proceso de estabilización y asociación.

## MÉTODO DE SOLICITUD DE FINANCIACIÓN

Las acciones pueden financiarse mediante:

- contratos de servicios resultantes de una licitación;
- un apoyo parcial tras una convocatoria de propuestas. En este caso, el nivel de la cofinanciación de la UE no puede superar, por regla general, el 80 % del gasto total en que incurra el beneficiario.

## FINANCIACIÓN

Para el período 2007-2013, la dotación financiera propuesta es de 743 millones de euros. El desglose financiero entre las diferentes secciones debe respetar los siguientes límites mínimos:

- Empleo 23 %



- Protección e integración social 30 %
- Condiciones de trabajo 10 %
- No discriminación y diversidad 23 %
- Igualdad de género 12 %

El 2 % restante se destina a los gastos de gestión del programa.

## SIMPLIFICACIÓN

El enfoque propuesto contribuirá a la consecución del objetivo principal, que consiste en simplificar los instrumentos desde el punto de vista jurídico y de gestión, y en racionalizar la estructura presupuestaria.

Para aplicar el programa, la Comisión contará con la ayuda de un único comité de programa, en vez de los cuatro actuales.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión elaborará informes anuales de actividad y los transmitirá al comité del programa. El programa estará también sujeto a una evaluación intermedia. Un año después de la finalización del programa, la Comisión, con la ayuda de especialistas externos, realizará una evaluación *ex post* de todo el programa a fin de valorar la incidencia de los objetivos del mismo y su valor añadido europeo.

## CONTEXTO

En su Comunicación titulada «Construir nuestro futuro común - Retos políticos y medios presupuestarios de la Unión ampliada (2007-2013) », la Comisión señaló que la aplicación de la Agenda de política social constituye un instrumento importante para contribuir a alcanzar el objetivo de «competitividad como factor de crecimiento y empleo».

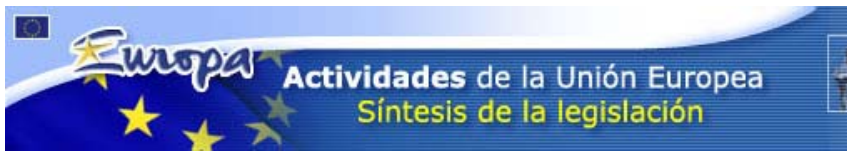
Para alcanzar los objetivos de Lisboa , la Agenda de política social combina instrumentos como la legislación, el método abierto de coordinación, el diálogo social europeo y el Fondo Social Europeo con instrumentos financieros gestionados directamente por la Comisión.

El programa Progress obedece a la voluntad de la Comisión de simplificar y racionalizar los instrumentos financieros en el ámbito del empleo y la política social.

## REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor - Fecha de expiración	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Decisión nº <u>1672/2006/CE</u>	1.1.2007 - 31.12.2013	-	DO L 315 de 15.11.2006

Última modificación: 20.3.2007



# Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género se creó el 20 de diciembre de 2006; su cometido consistirá en ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y a luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto será sensibilizar a los ciudadanos de la Unión Europea sobre este tema. Está previsto que el Instituto esté operativo a más tardar el 19 de enero de 2008.

## ACTO

Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006].

## SÍNTESIS

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental previsto por el Tratado CE y una política prioritaria de la Unión Europea. A pesar de los progresos que se han alcanzado, aún puede y debe hacerse más, tanto en el plano profesional como en lo que respecta a la vida privada.

A tal fin, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género desempeñará un papel fundamental, ya que aportará la experiencia necesaria para elaborar medidas en favor de la igualdad en toda la Unión Europea.

## OBJETIVOS

El Instituto tendrá como objetivos principales contribuir a lo siguiente:

- la promoción y el refuerzo de la igualdad entre hombres y mujeres;
- la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes;
- la lucha contra la discriminación por razón de sexo;
- la sensibilización de los ciudadanos europeos.

Con arreglo al Reglamento, esta contribución se materializará principalmente en una asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros.

## COMETIDO Y FUNCIONES

### Recogida, análisis y difusión de la información

Las actividades principales del Instituto de la Igualdad de Género consistirán en **recoger, agrupar, analizar y difundir información** sobre la igualdad entre hombres y mujeres a escala comunitaria.

A partir de criterios estrictos, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género elaborará **métodos** dirigidos a incrementar la **objetividad**, la **comparabilidad** y la **fiabilidad** de los datos a escala europea.

A partir de los datos objetivos, fiables y comparables que reúna, el Instituto elaborará **instrumentos metodológicos** destinados a integrar mejor la igualdad de género en todas las **políticas comunitarias**.

La recogida y el análisis de información se harán extensivos a **organizaciones internacionales y terceros países**, para permitir una comprensión global de las cuestiones que se plantean en cuanto a igualdad de género fuera de la Unión Europea. Esto también permitirá apoyar a la Comunidad en sus esfuerzos por integrar la igualdad de género en los ámbitos de las relaciones exteriores y de la cooperación al desarrollo.

Por último, el Instituto efectuará **encuestas** sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en Europa.

### Fomento del diálogo a escala europea

Otra de las tareas del Instituto consistirá en organizar actividades destinadas a favorecer el **intercambio de experiencias** y el **desarrollo del diálogo a escala europea** con todos los interesados, en particular las instituciones de la Comunidad y los Estados miembros, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales, los centros de investigación, etc.

En concreto, el Instituto:

- creará y coordinará una **red europea** de igualdad de género;
- organizará **reuniones *ad hoc* de expertos**;
- promoverá el **intercambio de información entre investigadores** y fomentará la **integración** de esta cuestión en sus trabajos;
- promoverá la **cooperación** y el **diálogo** con organizaciones no gubernamentales, organizaciones militantes en favor de la igualdad de oportunidades, universidades, expertos, centros de investigación e interlocutores sociales.

### Sensibilizar a los ciudadanos

El Instituto colaborará en la organización de **conferencias, campañas y reuniones** a escala europea con objeto de dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la Unión Europea. Tras cada uno de los actos se formularán conclusiones que se presentarán a la Comisión.

Además, con objeto de informar a la opinión pública, se facilitará información sobre el tema de la igualdad de género, en particular a través de un **centro de documentación** y de un **sitio Internet**.

Por último, el Instituto divulgará **información** a fin de poner ejemplos positivos de hombres y mujeres de toda clase y condición social que hayan asumido papeles no estereotipados en todos los ámbitos de la sociedad.

### Transparencia

En aras de la transparencia, el Instituto publicará un **informe anual** sobre sus propias actividades.

## FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO

El Instituto desempeñará sus **funciones** en el marco de las competencias de la Comunidad y de conformidad con las prioridades de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

El Instituto estará organizado de modo que pueda desarrollar sus actividades con **independencia** respecto de las autoridades nacionales, la sociedad civil y las instituciones comunitarias, lo que debiera garantizar la transparencia de su acción.

El Instituto tendrá personalidad jurídica; estará compuesto por un **Consejo de Administración**, un **Director** y su **personal**, y un **foro consultivo**. El Instituto tendrá su **sede** en Vilnius (Lituania).

El Instituto colaborará tan estrechamente como sea posible con todos los programas y órganos comunitarios para evitar **solapamientos**, en particular con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional y cualquier agencia futura relacionada con los derechos fundamentales.

El Instituto podrá establecer con otras organizaciones **vínculos contractuales**, en particular de subcontratación.

### Consejo de Administración

El Consejo de Administración estará compuesto por **dieciocho representantes** nombrados por el Consejo sobre la base de una propuesta de cada Estado miembro implicado, así como por un **miembro en representación de la Comisión**, nombrado por ésta. El mandato tendrá una duración de tres años.

El Consejo de Administración elegirá a su **Presidente** y su **Vicepresidente** también para un período de tres años.

La Comisión y el Consejo deberán procurar que en el Consejo de Administración se mantenga el **equilibrio entre hombres y mujeres**.

## Director

Dirigirá el Instituto un Director nombrado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión para un **período de cinco años**; el mandato podrá renovarse una sola vez para una misma duración.

El Director será responsable del **funcionamiento interno** del Instituto, y será su representante legal.

## Foro consultivo

El Instituto tendrá un foro consultivo compuesto por **expertos** en cuestiones de igualdad de género. Cada Estado miembro designará a un representante, mientras que el Parlamento designará a **dos miembros** que representarán a otras organizaciones pertinentes especializadas en cuestiones de igualdad de género. Por último, la Comisión designará a **tres miembros** para que representen a las partes interesadas a nivel europeo.

Bajo la dirección del Director, su tarea consistirá en **facilitar la cooperación y el intercambio de información** entre el Instituto y las instituciones y los órganos competentes de los distintos Estados miembros.

Los Estados miembros y la Comisión adoptarán las medidas oportunas para lograr una **representación equilibrada** entre hombres y mujeres.

## PARTICIPACIÓN DE TERCEROS PAÍSES

El Instituto está abierto a la participación de los países que hayan celebrado acuerdos en virtud de los cuales han adoptado y aplican la legislación comunitaria en materia de igualdad de género.

## EVALUACIÓN

Está prevista una evaluación externa de los logros del Instituto, a más tardar el 18 de enero de 2010.

## INICIO DE LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género iniciará sus actividades a más tardar el 19 de enero de 2008.

## PRESUPUESTO

Los **ingresos** del Instituto comprenderán:

- una subvención de la Comunidad;
- los pagos efectuados en remuneración de los servicios prestados;
- cualesquiera contribuciones financieras de las organizaciones o de terceros países;
- cualesquiera contribuciones financieras voluntarias de los Estados miembros.

Los **gastos** comprenderán la retribución del personal, los gastos administrativos y de infraestructura, y los gastos de funcionamiento.

## CONTEXTO

El Consejo Europeo de junio de 2004 y el Parlamento Europeo pidieron la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

## REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Reglamento (CE) nº 1922/2006	19.1.2007	-	DO L 403 de 30.12.2006

Última modificación: 24.5.2007

## Comité consultivo de igualdad de oportunidades

La presente Directiva se propone instaurar un marco institucionalizado para facilitar la consulta regular con las instancias específicamente encargadas de promover la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

### ACTO

Decisión [82/43/CEE](#) de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres [Diario Oficial L 20 de 28.1.1982] [ [Véanse los actos modificativos](#) ].

### SÍNTESIS

Se crea adjunto a la Comisión un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las funciones del comité consisten en asistir a la Comisión en la elaboración y en la realización de su política de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en favorecer la comunicación permanente, entre los Estados miembros y las instancias interesadas, de experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito.

El comité está formado por cuarenta miembros con un mandato de tres años renovable. Comprende por cada Estado miembro, un representante de los ministerios o servicios gubernamentales encargados de promover la igualdad de oportunidades a nivel nacional, designado por su Gobierno, así como un representante de los comités u organismos nacionales encargados específicamente del trabajo de las mujeres y/o de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, nombrado por la Comisión; a nivel comunitario, un total de cinco representantes de las organizaciones de empresarios y cinco representantes de las organizaciones de trabajadores, nombrados por la Comisión a propuesta de los interlocutores sociales. Dos representantes del Lobby de Mujeres Europeas participan en las reuniones del comité en calidad de observadoras; pueden admitirse asimismo, en calidad de observadores, representantes de organizaciones internacionales, profesionales o asociativas, previa solicitud motivada.

El comité elige de entre sus miembros a un presidente y a dos vicepresidentes con mandato de un año.

El presidente puede invitar a participar en los trabajos del comité, en calidad de experto, a cualquier persona con una competencia particular en un tema inscrito en el orden del día.

El comité se reúne en la sede de la Comisión por convocatoria de ésta. Celebra como mínimo dos reuniones al año. Los representantes de la Comisión participan de pleno derecho en las reuniones del comité y de los grupos de trabajo.

Las deliberaciones del comité tienen por objeto las solicitudes de dictamen formuladas por la Comisión y los dictámenes que emite por iniciativa propia; no van seguidas de votación.

### REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor - Fecha de expiración	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Decisión <a href="#">82/43/CEE</a>	1.1.1982	-	DO L 20 de 28.1.1982
Acto(s) modificativo(s)	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Decisión <a href="#">95/420/CEE</a>	1.1.1996	-	DO L 249 de 17.10.1995

## Equilibrio en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión

### 1) OBJETIVO

Instaurar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los grupos de expertos y los comités creados por la Comisión.

### 2) ACTO

Decisión nº [2000/407/CE](#) de la Comisión, de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión [Diario Oficial L 154 de 27.6.2000].

### 3) SÍNTESIS

La igualdad entre mujeres y hombres es esencial para la dignidad humana y la democracia. Constituye un principio fundamental de la legislación comunitaria, de las constituciones y leyes de los Estados miembros, así como de los convenios internacionales y europeos. La Unión Europea (UE) participa de manera activa en la integración sistemática de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas comunitarias. Por otra parte, la [estrategia marco comunitaria](#) en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), adoptada en junio de 2000, reafirma este compromiso, así como la voluntad de la UE de reducir y, in fine, eliminar, las desigualdades entre sexos.

En la cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer (celebrada en Pekín en 1995), la Comunidad se comprometió a promover la participación de la mujer en la toma de decisiones. No obstante, pese a la Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los órganos de toma de decisiones, incluidos los creados por la Comisión.

Así pues, por la presente Decisión, la Comisión se compromete a conseguir una representación equilibrada de hombres y de mujeres en los grupos de expertos y comités que establezca. El objetivo a medio plazo es alcanzar un mínimo de un 40 % de representantes de cada sexo en cada comité y grupo de expertos.

En cuanto a los grupos de expertos y comités ya existentes, la Comisión velará por corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres tanto al darse la sustitución de los miembros del grupo de expertos o del comité, como al expirar el mandato de los mismos.

Tres años después de la adopción de la presente Decisión, la Comisión examinará su aplicación y publicará un informe que recogerá un análisis estadístico de la representación de hombres y mujeres en los grupos de expertos y los comités. En función de los resultados de dicho estudio, la Comisión tomará las medidas pertinentes.

Acto	Fecha de entrada en vigor
Decisión nº <a href="#">2000/407/CE</a>	27.6.2000

### 4) MEDIDAS DE APLICACIÓN

### 5) TRABAJOS POSTERIORES

Informe anual de la Comisión, de 5 de marzo de 2003, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea [[COM \(2003\) 98 final](#) - no publicado en el Diario Oficial].

Informe anual de la Comisión, de 28 de mayo de 2002, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea en 2002 [[COM \(2002\) 258 final](#) - no publicado en el Diario Oficial].

Informe anual de la Comisión, de 2 de abril de 2001, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea en 2000 [[COM \(2001\) 179 final](#) - no publicado en el Diario Oficial].

Decisión nº [2001/51/CE](#) 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) [Diario Oficial L 17 de 19.1.2001].

Comunicación de la Comisión de 7 de julio de 2000 a los Estados miembros sobre la Decisión de la Comisión relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión [COM Diario Oficial C 203 de 18.7.2000].

Comunicación de la Comisión, de 7 de junio de 2000, «Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres» [[COM \(2000\) 335 final](#) - no publicada en el Diario Oficial].

## EQUAL

La iniciativa comunitaria EQUAL está dirigida a promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y de desigualdad en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de los solicitantes de asilo.

### ACTO

Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo [C(2000)853 - Diario Oficial C 127 de 5.5.2000].

### 3) SÍNTESIS

La interdependencia cada vez mayor de las economías de los Estados miembros ha dado lugar a inclusión en el Tratado de Amsterdam de un nuevo título sobre empleo ( Título VIII ), en el que se prevé una estrategia coordinada para el empleo y la adopción anual de directrices que los Estados miembros deberán tener en cuenta en sus políticas nacionales.

Dichas directrices, que se han incorporado a los Planes Nacionales de Acción (PNA) ( DE ) ( EN ) ( FR ) de cada Estado miembro, se asientan en cuatro pilares:

- la capacidad de inserción profesional;
- el espíritu de empresa;
- la adaptabilidad;
- la igualdad de oportunidades.

La Unión Europea desarrolla asimismo una estrategia integrada de lucha contra la exclusión social y la discriminación, en particular la discriminación por razón de sexo o de orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad. Existen políticas y programas en este ámbito, en particular con arreglo a los artículos 13 (lucha contra la discriminación) y 137 (promoción de la inserción social) del Tratado. La iniciativa comunitaria EQUAL participa asimismo en la realización de esa estrategia, centrando sus intervenciones en el mercado de trabajo.

Basándose en las enseñanzas de los programas ADAPT y EMPLEO , puestos en práctica en el período 1994-1999, la Comisión Europea desea proseguir la experiencia. Por ello, para el período 2000-2006, mantiene EQUAL entre las cuatro nuevas iniciativas comunitarias (INTERREG III, LEADER+ y URBAN II) presentadas en el Reglamento general (CE) nº 1260/1999 sobre los Fondos Estructurales.

### PRINCIPIOS GENERALES

Los Estados miembros y la Comisión cofinancian conjuntamente la iniciativa comunitaria EQUAL. Únicamente el Fondo Social Europeo ( FSE ) participa en la financiación comunitaria de EQUAL, que asciende a **3 274** millones de euros en un período de **7** años. Las disposiciones que figuran en el Reglamento general sobre los Fondos Estructurales son válidos para la aplicación de EQUAL, en particular las relativas a la modulación de los tipos de participación comunitaria en función de la situación geográfica de las intervenciones.

La iniciativa comunitaria EQUAL es distinta de los programas relativos al objetivo nº 1 , el objetivo nº 2 y el objetivo nº 3 de los Fondos Estructurales. En efecto, dicha iniciativa es un laboratorio permanente de experimentación que permite elaborar y divulgar nuevos métodos de aplicación de las políticas de empleo a fin de luchar contra todo tipo de discriminación y de desigualdad, incluidas aquéllas que sufren los solicitantes de asilo. En su día, las soluciones innovadoras que hayan demostrado su eficacia se divulgarán entre las autoridades políticas y de gestión responsables con vistas a su integración (*mainstream*) en las intervenciones principales subvencionadas con cargo a los Fondos Estructurales.

Cada Estado miembro presenta a la Comisión un programa de iniciativa comunitaria (PIC) en el que expone su estrategia y las modalidades de aplicación de EQUAL. Las intervenciones financiadas en el marco de los PIC son agrupadas en ámbitos temáticos y se aplican en asociaciones de desarrollo (AD) geográficas o sectoriales. La cooperación transnacional, instrumento del valor añadido, puede propiciar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas. Además, la innovación forma parte de la iniciativa comunitaria. Puede estar vinculada a los procesos (mejora de los enfoques existentes, nuevos métodos, nuevos instrumentos), a los objetivos perseguidos (objetivos que hacen surgir nuevas o prometedoras cualificaciones y nuevas cuencas de empleo) o al contexto (nuevas estructuras administrativas o políticas, sistemas innovadores de intervención).

### Enfoque temático

Los Estados miembros basan su estrategia para EQUAL en ámbitos temáticos específicos que se hallan dentro de los cuatro pilares de las directrices para el empleo (además del ámbito temático «solicitantes de asilo»). A continuación se indican esos ámbitos temáticos, que pueden revisarse cada dos años en función de la evolución del mercado de trabajo:

- **Pilar 1:** Capacidad de inserción profesional
  - a) Facilitar el acceso al mercado de trabajo de quienes experimentan dificultades para integrarse o reintegrarse en el mercado de trabajo.
  - b) Luchar contra el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo.
- **Pilar 2:** Espíritu de empresa
  - c) Abrir a todos el proceso de creación de empresas, facilitando los instrumentos necesarios para crear una empresa y para identificar nuevas posibilidades de empleo en las zonas urbanas y rurales.
  - d) Fortalecer la economía social (tercer sector), y en particular los servicios de interés público, centrándose en la mejora de la calidad de los puestos de trabajo.
- **Pilar 3:** Capacidad de adaptación
  - e) Promover la formación continua y las prácticas de inclusión, fomentando la contratación y el mantenimiento en el empleo de quienes sufran discriminación o desigualdad de trato en el mundo laboral.
  - f) Facilitar la capacidad de adaptación de las empresas y de los trabajadores a las transformaciones económicas y a la utilización de las nuevas tecnologías de la información.
- **Pilar 4:** Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
  - g) Hacer compatible la vida familiar y profesional, promover el empleo de los hombres y de las mujeres que han abandonado el mundo laboral, desarrollando formas más eficaces y flexibles de organización del trabajo y de servicios de ayuda a las personas.
  - h) Reducir las diferencias de trato entre hombres y mujeres y promover la eliminación de la segregación profesional.
- **Pilar 5:** Ayudar a la integración de los solicitantes de asilo (Según el estatuto oficial del solicitante de asilo --ámbito extremadamente complejo, tratado de forma diferente en los distintos Estados miembros--, la ayuda puede centrarse en los medios para facilitar el acceso al mercado de trabajo o consistir en impartir formación a los solicitantes de asilo no aceptados, antes de que abandonen el país).

En función del contexto nacional que interviene en la definición de las prioridades de acción, los Estados miembros eligen, salvo excepciones, al menos un ámbito de acción de cada pilar. La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres es parte de esos ámbitos temáticos elegidos, además de las acciones específicas que le están reservadas en el marco del pilar 4.

En función de la amplitud del fenómeno a escala nacional, los Estados miembros prevén un nivel mínimo de acciones en favor de los solicitantes de asilo. Éstos se reparten en tres categorías: 1) los solicitantes de asilo cuya solicitud está en curso de examen por el Estado miembro; 2) aquellos que han sido admitidos en el marco de un programa de reinstalación o de evacuación humanitaria o que se hallan bajo un régimen de protección temporal; 3) los solicitantes de asilo a los que no se ha concedido el estatuto de refugiados pero que tienen otro tipo de protección (protección complementaria o subsidiaria) porque su situación individual les impide volver a su país de origen. En la Unión Europea, la situación de los solicitantes de asilo es difícil: o bien no pueden acceder al mercado de trabajo, o bien lo hacen en condiciones restrictivas. Por ello, acciones concretas dirigidas a ellos podrían adoptar la forma de AD sectoriales (intervención de todos los socios apropiados a escala nacional para financiar la integración de esas personas) o geográficas (en un territorio en el cual dicha categoría está muy representada). Las acciones dirigidas a los solicitantes de asilo es el noveno ámbito temático de la iniciativa EQUAL en los ámbitos en los que las AD pueden realizar sus acciones.



## La asociación

La asociación es un componente fundamental en la aplicación de la iniciativa comunitaria EQUAL. Las asociaciones de desarrollo (AD) --beneficiarias finales de la ayuda financiera-- están compuestas por agentes interesados y competentes: las autoridades públicas a escala nacional, regional o local; las entidades territoriales; los servicios públicos de empleo; las organizaciones no gubernamentales (ONG); las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas (PYME), y los interlocutores sociales. Todos esos agentes cooperan a fin de establecer una estrategia de intervención en cada uno de los ámbitos temáticos anteriormente citados. Juntos, definen y deciden (principio del *empowerment*) objetivos comunes y buscan soluciones innovadoras de lucha contra la desigualdad y la discriminación.

Los Estados miembros definen el tipo de asociación más apropiada a la situación nacional entre dos enfoques diferentes:

- **la asociación de desarrollo geográfica**, que agrupa a los agentes de que se trate en un territorio geográfico determinado;
- **la asociación de desarrollo sectorial**, que cubre un sector económico o industrial concreto y también puede afectar a un grupo destinatario específico.

Habida cuenta de que el FSE es el único Fondo comunitario de ayuda a las AD, acciones subvencionables con cargo a los restantes Fondos Estructurales ( FEDER , Sector Orientación del FEOGA, IFOP ) pueden recibir subvenciones, siempre que sean conformes a lo dispuesto en el Tratado, en particular en lo que respecta a las ayudas estatales.

## ACCIONES QUE RECIBEN FINANCIACIÓN

Para cada uno de los ámbitos temáticos de intervención, la iniciativa comunitaria EQUAL concede ayudas a 4 acciones diferenciadas:

- **Acción 1:** Establecimientos de asociaciones de desarrollo y de cooperación transnacional  
Esta acción, que no debe exceder de 6 meses, tiene por objetivo facilitar la creación de AD duraderas y eficaces y velar por que la cooperación transnacional aporte realmente un valor añadido.  
Es la principal etapa de selección para la obtención de la financiación EQUAL. Los iniciadores de la AD presentan al Estado miembro un dossier de candidatura en relación con el ámbito temático de intervención y el territorio/sector de que se trate, en el que deben incluirse: la lista de los socios que participen, así como su capacidad y su papel en la gestión administrativa y financiera de las intervenciones previstas; el diagnóstico del problema que ha de resolverse; los objetivos perseguidos; un programa de trabajo para la acción 1 y la naturaleza de las actividades previstas para la acción 2; las expectativas en materia de cooperación transnacional.  
Al término de la acción 1, la asociación estará en condiciones de presentar una estrategia común en forma de verdadera AD, que comprenderá como mínimo: una evaluación ex ante de la situación en materia de exclusión y de discriminación en relación con el tema elegido y el territorio/sector de que se trate; un programa de trabajo y un presupuesto realista; la identificación clara del papel de cada socio (dirección, capacidad de toma de decisiones, gestión, administración o financiación); un mecanismo de evaluación permanente (recopilación y análisis de los datos a partir de indicadores); el compromiso formal de participar en la acción 3; una estrategia de integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.  
En materia de cooperación transnacional, las AD cooperan al menos con una AD de otro Estado miembro, que por lo general participa en la iniciativa EQUAL. En casos debidamente motivados, la colaboración puede ampliarse con una estructura análoga en un Estado no miembro que pueda optar a la financiación de los programas Phare , TACIS ( EN ) o MEDA ( EN ).
- **Acción 2:** Ejecución de los programas de trabajo de las asociaciones de desarrollo  
Para recibir la financiación destinada a la puesta en práctica de la acción 2, cada AD seleccionada presenta un acuerdo de asociación de desarrollo y un acuerdo de cooperación transnacional que cumpla los criterios establecidos en la acción 1. Esos dos documentos deben cumplir las siguientes condiciones:  
transparencia (disponibilidad de la cofinanciación necesaria, habilitación para gestionar fondos públicos, pertenencia al ámbito público de los resultados de las

actividades); capacidad representativa de la asociación; voluntad de --y aptitud para-- participar en las actividades de cooperación transnacional (plusvalía esperada, divulgación de los resultados dentro de las redes nacionales y europeas).

El programa de trabajo y el presupuesto de la acción 2 cubren un período inicial de 2 a 3 años, que podrá prorrogarse.

- **Acción 3:** Puesta en red temática, divulgación de buenas prácticas y repercusión sobre la política nacional

Esta acción --obligatoria para todas las AD-- financia actividades de puesta en red, divulgación e integración en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Las AD actúan, ya sea aisladamente, ya sea en grupo, a partir de su propia experiencia.

Los Estados miembros crearán mecanismos que faciliten la integración de la lucha contra la discriminación y el trato incorrecto tanto en el plano horizontal (a nivel de las políticas regionales y nacionales, en particular los PNA y los Fondos Estructurales). Esos mecanismos están dirigidos a lo siguiente: identificar los factores generadores de desigualdad y de discriminación, controlar y analizar el impacto real o potencial de las AD sobre los grupos destinatarios y sobre las prioridades de los PNA. Además, identifican y evalúan los factores generadores de buenas prácticas que se divulgarán al término de la acción 1.

- **Acción 4:** Asistencia técnica

La asistencia técnica servirá para: facilitar la búsqueda de socios y la consolidación de asociaciones para la cooperación transnacional (acción 1); recopilar, publicar y divulgar la experiencia adquirida y los resultados obtenidos, incluidos los informes anuales de las AD (acción 2); sostener la puesta en red temática, las actividades de divulgación y la puesta en red de mecanismos que tengan un fuerte impacto político (acción 3); cooperar para la puesta en red a escala europea y la distribución de toda la información pertinente con los demás Estados miembros y la Comisión.

La asistencia técnica sostiene asimismo el seguimiento, la auditoría y la evaluación de las acciones, tanto en los Estados miembros como a escala europea.

Con una dotación máxima del 8 % de la contribución del FSE a cada programa de iniciativa comunitaria, la asistencia técnica se presta a través de las estructuras elegidas de modo transparente a escala nacional.

## DIVULGACIÓN Y EVALUACIÓN A ESCALA EUROPEA

Los Estados miembros, los interlocutores sociales y la Comisión cooperan a fin de aprovechar el potencial de impacto de las buenas prácticas de EQUAL sobre la estrategia europea para el empleo. A escala de la Unión Europea, la Comisión establece un mecanismo de evaluación que permite estimar las repercusiones de la iniciativa comunitaria a través de tres acciones diferenciadas:

- Un examen temático a escala de la Unión Europea  
Para cada ámbito temático de la iniciativa EQUAL, la Comisión organiza una serie de «exámenes temáticos» en los que participan grupos de AD. Los resultados serán públicos y servirán para enriquecer la evaluación de las políticas en el marco de la estrategia europea para el empleo y de los programas comunitarios establecidos en virtud de los artículos 13 (lucha contra la discriminación) y 137 (promoción de la inserción social) del Tratado. Los países candidatos participan en el debate y en la explotación de esos resultados.
- Una evaluación periódica del valor añadido de EQUAL en relación con los Planes Nacionales de Acción para el empleo  
La Comisión establece una base de datos de buenas prácticas de EQUAL sobre la base de las actividades en el marco de la acción 3 y de los datos y la información recabados en las AD.  
Los Comités de seguimiento de los objetivos nos 1, 2 y 3 de los Fondos Estructurales tendrán acceso a esa información.
- La organización de foros de debate a nivel de la Unión Europea  
Cada año, la plataforma social de las ONG presentes en la Unión Europea participará en un foro de debate propicio al debate y al retorno de información. Además, la Comisión organiza reuniones centradas en cuestiones más concretas, como la transferencia de buenas prácticas a los países candidatos. El Comité de empleo y el Comité de asistencia a la administración del FSE serán informados regularmente sobre los progresos de la aplicación de EQUAL.

Por otra parte, los prestadores de servicios, elegidos mediante convocatorias de ofertas cuyo importe total no excede del 2 % de la ayuda del FSE, efectúan tareas específicas que contribuyen a la aplicación de EQUAL y que reciben ayuda comunitaria por el 100 % de su coste total.

## **LOS PROGRAMAS DE INICIATIVA COMUNITARIA**

Con arreglo al principio de programación definido en el Reglamento de base sobre los Fondos Estructurales y sobre la base de sus dotaciones financieras indicativas, los Estados miembros presentarán a la Comisión un proyecto de Programa de Iniciativa Comunitaria (PIC) destinado a la aplicación de EQUAL en un plazo de 4 meses a partir de la fecha de publicación de la presente Comunicación en el DO.

Cada PIC, que adopta la forma de un documento único de programación (DOCUP), incluye una descripción detallada de los siguientes elementos: la situación actual en materia de discriminación y de desigualdades en el mercado de trabajo; una evaluación *ex ante* del impacto esperado sobre la situación socioeconómica a escala local o sectorial; la estrategia de aplicación basada en las prioridades elegidas (con un apartado específico para los solicitantes de asilo) y las actividades de información; la complementariedad entre esta estrategia y el Plan Nacional de Acción, los pactos territoriales para el empleo y otros programas comunitarios; las acciones y los métodos que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; un resumen de las enseñanzas de las iniciativas ADAPT y EMPLEO anteriores; las modalidades de asistencia técnica necesarias para la aplicación del PIC; un plan de financiación indicativo en el que se presente la participación prevista del FSE y la ayuda pública y privada estimada; los procesos de consulta de todos los socios en la toma de decisiones; las modalidades de seguimiento, control y evaluación de la aplicación de EQUAL (convocatorias de propuestas, contratos concedidos a los beneficiarios finales, integración en las políticas o *mainstreaming*, composición del comité de seguimiento, recogida de datos e indicadores necesarios para una evaluación permanente).

Tras un período de negociación de 5 meses, la Comisión aprueba para cada PIC una decisión en la que confirma la concesión de una ayuda con cargo al FSE. Posteriormente, cada PIC se completa con un información complementaria.

Si desea obtener más información sobre los Fondos Estructurales, consulte el sitio [EQUAL](#) de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.

## **ACTOS CONEXOS**

**Propuesta de Reglamento del Consejo, de 14 de julio de 2004, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión [COM (2004) 492 final].**

**Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de julio de 2004, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional [COM (2004) 495 final].**

**Acta relativa a las condiciones de adhesión de la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Polonia, la República de Eslovenia y la República Eslovaca, y a las adaptaciones de los Tratados en los que se fundamenta la Unión - Anexo II: Lista contemplada en el artículo 20 del Acta de adhesión - 15. Política regional y coordinación de los instrumentos estructurales.**

Esta Acta prevé un importe de 223 millones de euros en créditos de compromiso en el marco de EQUAL para los diez nuevos Estados miembros entre el 1 de mayo de 2004 y el 31 de diciembre de 2006.

**Comunicación de la Comisión por la que se establecen las orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa comunitaria EQUAL [COM (2003) 840 de 30.12.2003].**

**Decisión C/2000/1221 de la Comisión, de 12.5.2000, por la que se establece una distribución indicativa por Estado miembro de los créditos de compromiso con arreglo a la iniciativa comunitaria EQUAL para el período 2000 a 2006.**

### **DECISIONES DE APROBACIÓN DE LOS PIC:**

- Decisión C/2001/31 de 8.3.2001 (Dinamarca)
- Decisión C/2001/33 de 8.3.2001 (Francia)
- Decisión C/2001/34 de 9.3.2001 (Grecia)
- Decisión C/2001/35 de 8.3.2001 (Reino Unido)
- Decisión C/2001/36 de 22.3.2001 (España)
- Decisión C/2001/37 de 9.3.2001 (Suecia)

- Decisión C/2001/40 de 26.3.2001 (Bélgica francófona y germanófona)
- Decisión C/2001/41 de 16.3.2001 (Finlandia)
- Decisión C/2001/42 de 22.3.2001 (Luxemburgo)
- Decisión C/2001/43 de 26.3.2001 (Italia)
- Decisión C/2001/579 de 30.3.2001 (Países Bajos)
- Decisión C/2001/580 de 29.3.2001 (Portugal)
- Decisión C/2001/581 de 30.3.2001 (Bélgica neerlandófona)
- Decisión C/2001/582 de 18.4.2001 (Alemania)
- Decisión C/2001/585 de 2.5.2001 (Austria)
- Decisión C/2001/586 de 2.5.2001 (Irlanda del Norte)
- Decisión C/2001/588 de 22.5.2001 (Irlanda)

**Dictamen del Comité de las Regiones [Diario Oficial C 156 de 6.6.2000]**

**Decisión - C(2000) 1382 [no publicada en el Diario Oficial]**

El 24 de mayo de 2000, la Comisión adoptó la Decisión relativa a la concesión de una contribución del Fondo Social Europeo para la financiación de un conjunto de acciones agrupadas en forma de una subvención global, concedida en virtud de la asistencia comunitaria prevista en el contexto del Fondo Social [acciones de la letra e) del apartado 1 del artículo 6 del Reglamento (CE) nº 1784/99 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 1999.

**Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones por la que se establecen las orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa comunitaria EQUAL por lo que respecta a la cooperación transnacional para promover nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo - «Libre circulación de las buenas ideas» [COM (2003) 840 - no publicada en el Diario Oficial].**

La Comisión realiza un balance de los primeros resultados de EQUAL. Hace hincapié en las prácticas prometedoras que pueden ya contribuir a la elaboración de nuevos medios de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades en el mercado de trabajo y establece el marco de la segunda vuelta, que comienza en 2004, con la participación de los diez países adherentes.

Los principios y la arquitectura de la segunda vuelta son los mismos que en la primera, de modo que se mantiene el enfoque temático. La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres sigue estando presente en todos los ámbitos temáticos y, además, se pone en práctica mediante acciones específicas.

La Comisión tiene previsto, a partir del 1 de enero de 2005, abrir una ventana de «transnacionalidad», que consiste en la publicación en la base de datos común EQUAL (BDCE) de todas las asociaciones de desarrollo seleccionadas por los Estados miembros. De esa forma todas las asociaciones de desarrollo tendrán las mismas oportunidades de hallar socios transnacionales.

Por otra parte, la Comisión presenta recomendaciones para incrementar la eficacia de EQUAL, en particular simplificando la puesta en práctica administrativa.

Última modificación: 01.08.2005

## Integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el marco de los Fondos Estructurales

La Unión Europea anima a los Estados miembros a promover la utilización reforzada de los Fondos Estructurales para apoyar las acciones destinadas a eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres.

### ACTO

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 12 de diciembre de 2002, sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006 [COM (2002) 748 final - no publicada en el Diario Oficial].

### SÍNTESIS

1. La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en las políticas estructurales responde a la necesidad de reducir la desigualdad entre las mujeres y los hombres por lo que se refiere a la tasa de ocupación, el nivel de formación, el acceso al mercado de trabajo y la participación en el proceso de toma de decisiones. Los Fondos Estructurales europeos ( FEDER, FSE, FEOGA e IFOP ) constituyen instrumentos esenciales para contribuir a la realización de estos objetivos, conforme a sus obligaciones jurídicas y económicas. En particular, los Fondos pueden desempeñar un papel importante facilitando la conciliación entre la vida familiar y profesional, así como la integración de las mujeres desfavorecidas.

2. La presente Comunicación ofrece una visión global sobre la forma en que se ha tenido en cuenta la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la programación de los Fondos Estructurales para el periodo 2000-2006. En ella se exponen los progresos realizados, se presenta una serie de ejemplos y también se señalan los ámbitos que evolucionan con lentitud.

3. El objeto de la Comunicación es contribuir a la revisión intermedia de los Fondos Estructurales, momento en que se decidirá la asignación de la reserva de eficacia, junto con cualquier revisión relativa a las asignaciones financieras, los objetivos, las prioridades y las medidas.

4. La Comunicación presenta recomendaciones destinadas a suprimir los obstáculos que frenan el éxito de la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales.

5. A tal efecto, la Comunicación enumera acciones inmediatas dirigidas a los Estados miembros, a saber:

- Las medidas específicas dirigidas al sexo menos representado son un primer paso esencial, para el que ha de aportarse una financiación visible. Se invita a los Estados miembros y a sus autoridades de gestión a crear incentivos para aumentar la sensibilización y la importancia de la igualdad en todos los programas de los Fondos Estructurales. Esto puede lograrse, en particular, atribuyendo puntos suplementarios, desde el principio, a los proyectos que en sus criterios de selección contribuyan a la igualdad, es decir, a la participación equilibrada de ambos sexos.
- Algunos Estados miembros insisten sobre todo en la integración de la igualdad, con el peligro de que la asignación real de fondos resulte difícil de identificar y controlar. Por tanto, se invita a los Estados miembros a señalar claramente, por una parte, la financiación destinada a medidas específicas en favor de la igualdad y, por otra, los programas y proyectos que contribuyan a la igualdad mediante la integración de esta perspectiva, y a rendir cuentas sobre las cifras en cuestión con la ayuda de indicadores claros, en el marco de la revisión intermedia de los Fondos Estructurales prevista para 2003.
- La integración eficaz de la igualdad es difícil y requiere competencias específicas. Como se trata de una disciplina relativamente nueva, especialmente en el contexto de los Fondos Estructurales: a) se pide a los Estados miembros que incentiven, a través de las autoridades de gestión, los comités de seguimiento y los responsables locales de programas y proyectos, el recurso a conocimientos especializados en materia de igualdad, especialmente a corto plazo, y a que garanticen la presencia de representantes de organismos e institutos de investigación sobre la igualdad en los comités de seguimiento de los Fondos Estructurales; b) se pide a los Estados miembros que adopten medidas de sensibilización y organicen cursos de

formación destinados a las autoridades de gestión, los miembros de los comités de seguimiento y los responsables y socios de programas y proyectos.

- La evaluación del impacto sobre la igualdad entre hombres y mujeres exige indicadores cualitativos y cuantitativos claros que permitan controlar y evaluar los resultados. Se insta encarecidamente a los Estados miembros a garantizar, principalmente a través de sus autoridades de gestión, que las estadísticas desglosadas por sexos y la evaluación del impacto en la igualdad son parte inherente de las intervenciones de los Fondos Estructurales, incluso en ámbitos «sin tradición» para los temas de igualdad entre los sexos, como infraestructuras, transportes o medio ambiente.
- Se invita a todos los Estados miembros a nombrar a un representante de alto nivel para coordinar la estrategia nacional en favor de la igualdad, contribuir a la coordinación de la estrategia de la UE y participar en un grupo de alto nivel encargado de apoyar la integración efectiva de la igualdad en las intervenciones de los Fondos Estructurales.

## ACTOS CONEXOS

Informe de iniciativa del Parlamento Europeo, de 24 de febrero de 2003, sobre los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la utilización de los Fondos Estructurales [A5 - 0059/2003].

El 2 de diciembre de 1996 el Consejo adoptó una Resolución sobre la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de los Fondos Estructurales Europeos [Diario Oficial C 386 de 20.12.1996].

El Consejo solicita a los Estados miembros que aprovechen al máximo las posibilidades de programación, en el marco de las diferentes formas de intervención de los Fondos Estructurales, para promover la igualdad de oportunidades y que estudien las posibilidades de reorientar los programas en función de las prioridades establecidas en Essen y confirmadas en Cannes y Madrid, esto es, la lucha contra el desempleo y la igualdad de oportunidades.

El Consejo pide a la Comisión y a los Estados miembros que las autoridades encargadas de fomentar la igualdad de oportunidades, a todos los niveles, participen en los trabajos de los comités de seguimiento para que en dichos trabajos se tenga en cuenta la igualdad de oportunidades y se fomente una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los organigramas de toma de decisión. Se insta a la Comisión y a los Estados miembros a colaborar en la elaboración de estadísticas para evaluar la situación de los hombres y las mujeres en la vida socioeconómica, a aprovechar la flexibilidad de la nueva asignación anual de los créditos no utilizados para aumentar los esfuerzos de promoción de la igualdad de oportunidades y a velar por que las evaluaciones determinen en qué medida se ha tenido en cuenta el principio de fomento de la igualdad de oportunidades durante el periodo de programación en curso, con el fin de determinar las modificaciones necesarias para el resto del periodo.

El Consejo pide a la Comisión que sistematice la recopilación de ejemplos de buenas prácticas y la difusión de información y experiencias al respecto, y que, cada año, haga un balance sobre la aplicación de la Resolución en el marco de su informe anual sobre los Fondos Estructurales.

Última modificación: 20.08.2004

## Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2006

La Comisión Europea presenta su informe anual sobre los principales cambios producidos en 2005 en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres. En él se analizan los cambios logrados, los retos a los que hay que hacer frente y a las orientaciones estratégicas que han de seguirse, y se examina la cuestión de la conciliación entre el trabajo y la vida privada.

### ACTO

Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres - 2005 [COM (2006) 71 final - Diario Oficial C 67 de 18.3.2006].

### SÍNTESIS

Las políticas de igualdad entre los sexos son una aportación positiva para el empleo y el crecimiento. En la nueva estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo, la igualdad entre los sexos es esencial para afrontar los retos del mercado de trabajo. Entre 1999 y 2004, tres cuartas partes de los nuevos puestos de trabajo creados en la Unión Europea (UE) fueron ocupados por mujeres.

No obstante, la persistencia de disparidades entre hombres y mujeres muestra que hay que hacer algo más por aprovechar el potencial productivo de las mujeres, en particular en términos de equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Es fundamental intensificar los esfuerzos para ayudar a los hombres y las mujeres a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares en todas las etapas de sus vidas.

### Situación actual y principales cambios

En 2005 se lograron nuevos progresos en materia de igualdad entre hombres y mujeres:

- el anuncio por la Comisión de una Comunicación «Hoja de ruta de la igualdad entre hombres y mujeres» en 2006, en la que se definirán los problemas que es preciso resolver y las medidas que se llevarán a cabo hasta 2010;
- la adopción de una propuesta modificada de Directiva dirigida a simplificar y modernizar la legislación comunitaria existente sobre igualdad de trato en asuntos de empleo;
- la creación de organismos de promoción de la igualdad;
- la propuesta de creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género;
- la adopción por los interlocutores sociales, en el marco del diálogo social europeo, de un marco de actuación para la igualdad entre hombres y mujeres (cuatro prioridades: abordar los roles asignados a los sexos, promover la participación de la mujer en la toma de decisiones, apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y eliminar las disparidades salariales).
- la adopción de un programa común para la integración de los nacionales de terceros países (igualdad entre hombres y mujeres en materia de inmigración, trata de seres humanos, explotación sexual y explotación del trabajo doméstico);
- la adopción por la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo de una declaración conjunta sobre el consenso europeo en la política de desarrollo en la que se señala la igualdad entre los sexos como uno de los cinco principios clave de la política de desarrollo;
- la integración de la igualdad entre hombres y mujeres como prioridad de la nueva estrategia de la UE para África.

Por otra parte, en las conclusiones del Consejo sobre competitividad de 18 de abril de 2005, se subrayaron la relevancia que está adquiriendo la igualdad en la ciencia y la llegada de mujeres a puestos de dirección. No obstante,

los Estados miembros deben realizar más esfuerzos para incrementar el número de mujeres en puestos de investigación.

En el año 2005 también se conmemoró el décimo aniversario de la Plataforma de Acción de Pekín. Con tal motivo, los gobiernos de todo el mundo pudieron efectuar un primer balance. Aunque se han alcanzado numerosos progresos, el escaso acceso de las mujeres a la educación, a la propiedad, al trabajo, a los servicios sanitarios, así como la mortalidad materna y la situación de las mujeres, principalmente en África, siguen siendo preocupantes.

### **Igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo**

En lo que respecta al empleo, los desequilibrios entre hombres y mujeres no han cesado de disminuir en los últimos diez años, en particular debido a la llegada masiva de las mujeres al mercado laboral. La tasa de empleo de las mujeres en la UE fue del 55,7 % en 2004, lo que representa un incremento del 0,7 % con respecto a 2003. La disparidad del índice de empleo entre hombres y mujeres pasó a 15,2 puntos en 2004.

Sin embargo, las cifras varían considerablemente de un país a otro. En términos de tasa de empleo, la disparidad entre hombres y mujeres es inferior al 10 % en Suecia, Finlandia, Dinamarca y los Países Bálticos, mientras que es superior al 20 % en Chipre, Malta, Luxemburgo, Italia, España y Grecia.

A pesar de ese balance globalmente positivo, sigue habiendo importantes desequilibrios. Las mujeres:

- se concentran principalmente en actividades y profesiones tradicionalmente femeninas, lo cual ha reforzado la segregación en el mercado de trabajo;
- tienden más que los hombres a optar por el trabajo a tiempo parcial (un 32,6 % de las mujeres ocupadas, frente a sólo el 7,4 % de los hombres ocupados). También en este aspecto, las cifras varían considerablemente de un país a otro. A título de ejemplo, menos del 10 % de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial en Eslovaquia, Hungría, la República Checa, Lituania y Grecia, mientras que en Luxemburgo, Bélgica, el Reino Unido y Alemania, lo hacen cerca del 40 %. En lo que respecta a los Países Bajos, esa cifra es del 75 %;
- tienen más dificultades para conciliar el trabajo y la vida privada, lo cual perjudica a su carrera profesional. Dentro de las empresas, las mujeres ocupan sólo un 32 % de los puestos directivos. Sólo un 10% de los miembros de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes son mujeres. Por último, en los sectores de la educación y la investigación, el número de las que obtienen un título es muy elevado (son mujeres el 43 % de los doctores), las mujeres desaparecen a media que se avanza en la carrera profesional (sólo el 15 % son titulares de una cátedra);
- sufren disparidades salariales considerables. Por término medio, las mujeres ganan un 15 % menos por hora trabajada que los hombres.
- están más expuestas que los hombres a la exclusión social. Particularmente, el riesgo de pobreza es superior para las mujeres de más edad y para las mujeres solas con hijos a su cargo.

### **Orientaciones estratégicas**

Por todo ello, la Comisión ratifica su compromiso a favor del enfoque comunitario, que combina la integración de la igualdad en otras políticas y una actuación específica decidida.

La Comisión invita a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a seguir actuando para:

- reducir la disparidad entre los índices de empleo masculino y femenino;
- reducir las diferencias salariales y suprimir sus causas;
- garantizar la calidad de los empleos y de un buen entorno de trabajo;
- reformar los sistemas de imposición y de prestaciones, a fin de que el mercado laboral sea atractivo;
- lograr el pleno apoyo de los Fondos Estructurales mediante una integración efectiva de la cuestión de la igualdad en los documentos estratégicos y de programación y mediante la financiación suficiente de acciones específicas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Además, para promover una conciliación efectiva del trabajo y la vida privada, los Estados miembros deberían:



- incrementar sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de Barcelona en relación con el cuidado de los hijos (prestar para 2010 servicios de cuidado de niños al 33 % de los niños menores de tres años y al 90 % de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria);
- apoyar el desarrollo de servicios de cuidado para las personas de edad avanzada o con discapacidad;
- promover y difundir modelos de trabajo innovadores y flexibles, adaptados a las distintas situaciones de la vida;
- lograr que el acceso a los servicios públicos sea compatible con los horarios de trabajo;
- luchar por erradicar los estereotipos sexistas y animar a los hombres a asumir sus responsabilidades en el ámbito doméstico y familiar.

A nivel político, la Comisión incita a los Estados miembros a:

- fomentar la cooperación y el diálogo entre las partes que intervienen en la aplicación y evaluación de las medidas;
- reforzar la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas políticas pertinentes;
- reforzar la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los capítulos de sus programas nacionales de reforma (PNR);
- apoyar el buen funcionamiento de los mecanismos nacionales de defensa de la igualdad entre los sexos, incluidos los organismos de defensa de la igualdad de sexos;
- efectuar un seguimiento no discriminatorio de las políticas.

Por último, para dar una dimensión internacional a la igualdad entre hombres y mujeres:

- los Estados miembros deberían adoptar medidas concretas para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín ;
- la UE debería apoyar mediante una adecuada asistencia técnica y financiera los esfuerzos de los países en desarrollo por incorporar sus esfuerzos en este ámbito;
- los Estados miembros deberían tener en cuenta la perspectiva de la igualdad en sus asociaciones con terceros países y en las estrategias de desarrollo;
- es preciso seguir apoyando los esfuerzos de los países adherentes, candidatos y candidatos potenciales por incorporar, aplicar y hacer cumplir efectivamente el acervo comunitario y por crear las instituciones necesarias para darle cumplimiento.

Última modificación: 11.5.2006

## Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

El objetivo de la presente Directiva es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas relativas a este tema con el fin de hacerlas más claras y eficaces en beneficio de todos los ciudadanos.

### ACTO

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

### SÍNTESIS

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario. Afecta a todos los ámbitos de la vida social, de la que, incuestionablemente, forma parte el mundo del trabajo.

Conciliar la igualdad de los sexos y la actividad profesional es el principal objetivo de la Directiva.

### DISPOSICIONES GENERALES

Se contemplan ante todo tres ámbitos:

- el acceso al empleo, incluida la promoción laboral, y a la formación profesional;
- las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- los regímenes profesionales de seguridad social.

Asimismo, la Directiva está destinada a mejorar los procedimientos para que la aplicación de este principio sea más eficaz.

Se propone una definición para los términos siguientes:

- discriminación (directa e indirecta);
- acoso;
- acoso sexual;
- retribución;
- regímenes profesionales de seguridad social.

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Estas disposiciones se refieren a los tres principios siguientes:

- igualdad de retribución;
- igualdad de trato en los regímenes de seguridad social;
- igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo.

### Principio de igualdad de retribución

Este capítulo corresponde a las principales disposiciones de la Directiva 75/117/CEE , según las cuales:

- **un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben retribuirse del mismo modo;**
- cuando se utilice un **sistema de clasificación profesional** para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse en criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

### **Principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social**

Este título de la Directiva corresponde a las principales disposiciones de la Directiva 86/378/CEE , modificada por la Directiva 96/97/CE, e incluye la jurisprudencia reciente del Tribunal.

Además de la prohibición de cualquier discriminación en este ámbito, se enuncian las normas de aplicación de la Directiva. Asimismo, se propone una lista de ejemplos de discriminación.

### **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo**

Este capítulo se corresponde con las disposiciones principales de la Directiva 76/207/CEE , modificada por la Directiva 2002/73/CE. El capítulo incluye, entre otras, disposiciones que precisan en qué medida están permitidas excepciones al principio de igualdad de trato en caso de un trabajo que, por su propia naturaleza, requiere una persona de un sexo concreto.

La Directiva reitera el principio consagrado en el artículo 141, apartado 4, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en el que se establece que «con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

Además, el capítulo contiene las disposiciones de la Directiva 2002/73/CE sobre el refuerzo de la protección de las trabajadoras en permiso de maternidad y sobre la protección de los progenitores en permiso de paternidad o de adopción en el caso de los Estados miembros que reconocen tales derechos. Asimismo, precisa la relación existente con la Directiva 92/85/CEE (seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que esté en período de lactancia).

### **DISPOSICIONES HORIZONTALES**

Esta parte se divide en tres capítulos:

- recursos y cumplimiento;
- promoción de la igualdad de trato;
- disposiciones generales.

### **Defensa de los derechos**

Esta sección de la Directiva retoma las medidas introducidas en la Directiva 2002/73/CE que reflejan la jurisprudencia del Tribunal y las amplía a todos los ámbitos contemplados por la Directiva:

- el refuerzo de la protección de las víctimas de discriminación incluso tras la terminación de la relación laboral;
- la protección contra cualquier trato desfavorable;
- la integración de la jurisprudencia del Tribunal sobre la cuestión de los límites máximos (que sólo se permiten en algunos casos excepcionales) en los casos de indemnización o compensación.

### **Indemnización o reparación**

En la Directiva se prevé que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para garantizar que cualquier perjuicio derivado de una discriminación por razón de sexo dé lugar a una reparación o indemnización. En la Directiva no se establece ningún tope máximo para dicha reparación o indemnización. La decisión debe regirse solamente por el principio de proporcionalidad respecto al perjuicio sufrido por el demandante.

### **Carga de la prueba**

La repercusión principal de la Directiva será garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato ampliando las normas sobre la carga de la prueba al ámbito de los regímenes profesionales de seguridad social. Por tanto, las disposiciones relativas a la carga de la prueba se aplicarán a todos los ámbitos que estén dentro del marco de aplicación material de la Directiva.

La carga de la prueba corresponde a la parte demandada, que deberá demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

### **Organismos para la promoción del principio de igualdad de trato - diálogo social**

Esta parte de la Directiva recoge las nuevas disposiciones introducidas por la Directiva [2002/73/CE](#), relativas a:

- la designación por los Estados miembros de organismos responsables de la promoción, el análisis y el seguimiento del principio de igualdad de trato; el seguimiento de la legislación comunitaria y la ayuda a las víctimas de discriminación;
- el refuerzo del papel de los interlocutores sociales y las ONG en la promoción del principio de igualdad de trato.

### **Disposiciones horizontales generales**

Estas disposiciones se refieren a lo siguiente:

- el cumplimiento del principio de igualdad de trato;
- la protección contra las posibles represalias a raíz de una reclamación;
- el régimen de sanciones;
- la prevención de la discriminación;
- las exigencias mínimas;
- la relación con las disposiciones comunitarias y nacionales;
- la transversalidad de la perspectiva de género;
- la difusión de la información.

En esta parte de la Directiva se pide que toda disposición contraria al principio de igualdad de retribución e igualdad de trato sea abolida o declarada nula y sin efecto. Asimismo, se pide a los Estados miembros que prevean un sistema de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables en caso de que no se respeten los derechos garantizados en virtud de la presente Directiva. Además, la Directiva prevé la protección de los trabajadores, incluidos sus representantes, contra cualquier trato desfavorable por parte del empresario como reacción ante una reclamación o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

La Directiva recomienda a los Estados miembros que alienten a los empresarios y responsables de la formación profesional a trabajar para evitar la discriminación en razón del sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual.

Por último, se obliga a los Estados miembros a tener en cuenta la perspectiva de género al formular y aplicar leyes, reglamentos, disposiciones administrativas y otras actividades en los ámbitos incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva. Por otro lado, la Directiva obliga a los Estados miembros a garantizar que la Directiva y las disposiciones nacionales transitorias sean puestas en conocimiento de todas las personas interesadas.

### **DISPOSICIONES FINALES**

La Directiva prevé que los Estados miembros:

- comuniquen a la Comisión, como muy tarde el 15 de febrero de 2011, toda la información necesaria para elaborar un informe sobre la aplicación de la Directiva;
- transmitan a la Comisión, cada cuatro años, el texto y el informe de aplicación de las medidas adoptadas en aplicación del artículo 141 del Tratado CE ( [DE](#) ) ( [EN](#) ) ( [FR](#) );
- procedan a un seguimiento periódico de la evolución de la realidad social en materia de igualdad entre hombres y mujeres, e informen a la Comisión del resultado cada ocho años, como mínimo.

A más tardar el 15 de febrero de 2013, la Comisión examinará la aplicación de la Directiva.

El 15 de agosto de 2009 quedarán derogadas siete Directivas:

- la Directiva [75/117/CEE](#) relativa a la igualdad de retribución ;
- la Directiva [76/207/CEE](#) (modificada por la Directiva [2002/73/CE](#)) relativa a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo ;
- la Directiva [86/378/CE](#) (modificada por la Directiva [96/97/CE](#)) relativa a los regímenes profesionales de seguridad social ;
- la Directiva [97/80/CE](#) (modificada por la Directiva [98/52/CE](#)) relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo .

### Contexto

La Comisión propone que se clarifique y se simplifique la legislación comunitaria relativa a la igualdad entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación procediendo a una actualización de los textos legislativos y reuniendo en un único texto las disposiciones de las siete Directivas relativas a este tema. Mediante esta refundición, se pretende, por una parte, garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere a la retribución, el acceso al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de régimen profesional de seguridad social y, por otra, velar por el cumplimiento del principio de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. El texto único resultante proporcionará un fundamento coherente a partir de las Directivas consolidadas y divididas en diferentes capítulos.

### REFERENCIAS

<b>Acto</b>	<b>Entrada en vigor - Fecha de expiración</b>	<b>Plazo de transposición en los Estados miembros</b>	<b>Diario Oficial</b>
Directiva <a href="#">2006/54/CE</a>	15.8.2006	15.8.2008	DO L 204 de 26.7.2007

Última modificación: 9.7.2007

## Igualdad de trato en lo relativo al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales

La Directiva busca asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

### ACTO

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. [Véanse los actos modificativos].

### SÍNTESIS

El principio de la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razones de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial. No obstante, los Estados miembros pueden excluir del ámbito de aplicación de la Directiva las actividades profesionales para las cuales el sexo constituya una condición determinante debido a la naturaleza de las mismas o a las condiciones de su ejercicio.

La Directiva no será un obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer (embarazo, maternidad) ni para las medidas que pretendan corregir las desigualdades que afecten a las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos abarcados por la Directiva.

La aplicación del principio de igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación basada en el sexo en lo que se refiere a las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección para los empleos y puestos de trabajo y en relación con todos los niveles de la jerarquía profesional.

El principio se aplica al acceso a todas las clases y niveles de orientación profesional, formación, perfeccionamiento y reciclaje profesionales.

La aplicación del principio en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido, implica que se garanticen las mismas condiciones a hombres y mujeres.

Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que:

- se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio o se revisen si el deseo de protección que las inspiró ya no tiene razón de ser;
- puedan declararse nulas o modificarse las disposiciones opuestas al principio que figuren en los convenios colectivos, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos internos de las empresas.

Se invita a los interlocutores sociales a revisar las disposiciones de la misma naturaleza adoptadas por acuerdo mutuo.

Cualquier persona perjudicada por la no aplicación del principio deberá poder hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional.

Se protegerá a los trabajadores contra todo despido causado por una reacción del empresario ante una queja formulada en la empresa o ante una acción judicial destinada a hacer respetar el principio de igualdad de trato.

Se pondrán en conocimiento de los trabajadores las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva y las disposiciones vigentes sobre la materia.

Los Estados miembros revisarán periódicamente las actividades profesionales que hayan excluido del ámbito de aplicación de la Directiva para juzgar si, teniendo en cuenta la evolución social, resulta justificado mantener las exclusiones. Asimismo, comunicarán a la Comisión en el plazo establecido todos los datos útiles para que ésta pueda elaborar un informe sobre la aplicación de la Directiva.

## REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">76/207/CEE</a>	9.2.1976	12.8.1978	DO L 39 de 14.2.1976
Acto(s) modificativo(s)	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">2002/73/CE</a> [adopción: codecisión <a href="#">COD/2000/0142</a> ]	23.9.2002	5.10.2005	DO L 269 de 5.10.2002
Directiva <a href="#">2006/54/CE</a> por la que se deroga la Directiva <a href="#">76/207/CEE</a> el 14.8.2009 [ adopción: codecisión <a href="#">COD/2004/0084</a> ]	15.8.2006	15.8.2008	DO L 204 de 26.7.2006

## ACTOS CONEXOS

**Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 27 de marzo de 1996, sobre la interpretación de la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995 en el asunto C-450/93, Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen [[COM\(96\) 88 final](#) - no publicada en el Diario Oficial].**

La sentencia Kalanke creó una incertidumbre en cuanto a la legitimidad de las cuotas y otras formas de acción positiva destinadas a aumentar el número de mujeres en determinados sectores o niveles de empleo. Mediante esta Comunicación, la Comisión desea cerrar definitivamente la discusión a la que dio lugar el asunto Kalanke. Considera que sería útil modificar la Directiva [76/207/CEE](#) para precisar claramente que las medidas de acciones positivas que no sean cuotas rígidas están autorizadas por el Derecho comunitario y procurar que el texto de la Directiva refleje más claramente la situación jurídica resultante de la sentencia Kalanke.

Última modificación: 9.4.2008

## Actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias

El objetivo de esta Directiva es perseguir la aplicación del principio de la igualdad de trato en lo que se refiere a las personas que ejercen una actividad autónoma, y a sus cónyuges que participen en dicha actividad, así como proteger la maternidad durante esta actividad.

### ACTO

Directiva [86/613/CEE](#) del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad [Diario Oficial L 359 de 19.12.1986].

### SÍNTESIS

Definición del término «trabajadores autónomos»: cualquier persona que ejerza, en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricultores y los miembros de profesiones liberales. La Directiva afecta igualmente a sus cónyuges no asalariados ni asociados que participen de manera habitual en la actividad del trabajador autónomo.

El principio de la igualdad de trato implica la ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo.

Los Estados miembros eliminarán todas las disposiciones contrarias a dicho principio, y en particular en lo que se refiere a la instalación o la ampliación de una empresa o a cualquier otra forma de actividad de trabajo autónomo.

Los requisitos para la constitución de una sociedad entre esposos no serán más restrictivos que las condiciones de constitución de una sociedad entre personas que no estén casadas.

Cuando en un Estado miembro exista un sistema contributivo de seguridad social para los trabajadores autónomos, los cónyuges no protegidos por el régimen de seguridad social del que se beneficie el trabajador autónomo podrán adherirse a un régimen de seguridad social sobre una base voluntaria y contributiva.

Los Estados miembros se comprometen a estudiar todas las iniciativas adecuadas con vistas a favorecer el reconocimiento del trabajo aportado por los cónyuges.

Los Estados miembros se comprometen a examinar en qué condiciones las mujeres trabajadoras autónomas y las cónyuges de los trabajadores autónomos pueden, durante la interrupción de su actividad por razones de embarazo o de maternidad, tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales o beneficiarse de prestaciones económicas (seguridad social o sistema de protección social pública).

Toda persona que se estime perjudicada por no habersele aplicado el principio de igualdad de trato en las actividades autónomas deberá poder hacer valer sus derechos por vía judicial.

Las medidas tomadas en aplicación de la Directiva serán puestas en conocimiento de los organismos representativos de los trabajadores autónomos y de los centros de formación profesional.

La fecha límite para la aplicación de esta legislación en los Estados miembros quedó establecida en el 30 de junio de 1989, o, a más tardar, el 30 de junio de 1991.

### REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor - Fecha de expiración	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">86/613/CEE</a>	17.12.1986	30.6.1991	DO L 359 de 19.12.1986

### ACTOS CONEXOS

**Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva [86/613/CEE](#) [COM (94) 163 final].**

Desde un punto de vista jurídico, puede considerarse que la Directiva [86/613/CEE](#) se ha aplicado en los Estados miembros.

No obstante, en lo que se refiere al principal objetivo de la Directiva, dirigida de manera general a mejorar la situación del cónyuge que ayuda, los resultados prácticos no son completamente satisfactorios.



## Igualdad de retribución

Esta Directiva prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración, abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución y protege a quienes reclamen frente a la reacción de los empleadores. Asimismo, invita a los Estados miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y a informar a los trabajadores de las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva.

### ACTO

Directiva [75/117/CEE](#) del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos [ [Véanse los actos modificativos](#) ].

### SÍNTESIS

El principio de igualdad de retribución implica, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo. Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos.

#### Vía jurisdiccional

Todo trabajador perjudicado por la no aplicación de ese principio debe poder hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional.

#### Discriminaciones en las disposiciones legislativas

Los Estados miembros deben suprimir las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas contrarias al principio. Además, han de tomar las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, baremos, acuerdos salariales o contratos individuales de trabajo que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, puedan ser declaradas nulas. Los Estados miembros deben garantizar la aplicación del principio y la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto del mismo.

#### Protección frente a la reacción del empleador

Los trabajadores deben quedar protegidos contra todo despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de retribución.

#### Información y comunicación

Las medidas tomadas en aplicación de la Directiva y las disposiciones ya en vigor sobre la materia han de ponerse en conocimiento de los trabajadores.

En el plazo fijado, los Estados miembros deben transmitir a la Comisión todos los datos útiles con el fin de que ésta pueda redactar un informe sobre la aplicación de la Directiva.

#### Contexto

La Directiva persigue el objetivo de reforzar las disposiciones legales de base mediante normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta del principio para que todos los trabajadores de la Comunidad puedan beneficiarse de

una protección en este ámbito, dado que siguen existiendo desigualdades en los Estados miembros a pesar de los esfuerzos realizados.

## REFERENCIAS

<b>Acto</b>	<b>Entrada en vigor</b>	<b>Plazo de transposición en los Estados miembros</b>	<b>Diario Oficial</b>
Directiva <a href="#">75/117/CEE</a>	12.2.1975	12.2.1976	DO L 45 de 19.2.1975
<b>Acto(s) modificativo(s)</b>	<b>Entrada en vigor</b>	<b>Plazo de transposición en los Estados miembros</b>	<b>Diario Oficial</b>
Directiva <a href="#">2006/54/CE</a> Deroga la Directiva <a href="#">75/117/CEE</a> el 14.8.2009	15.8.2006	15.8.2008	DO L 204 de 26.7.2006

## ACTOS CONEXOS

**Reglamento (CE) nº [1177/2003](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de junio de 2003, relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC) [Diario Oficial L 165 de 3.7.2003].** Se crea una nueva base de datos comunitaria, llamada SILC, con el objetivo de recabar estadísticas comparables en todos los Estados miembros sobre la renta, la pobreza, la exclusión social y otros aspectos de las condiciones de vida.

**Resolución del Parlamento Europeo sobre igual salario a igual trabajo ( [pdf](#) ) [Diario Oficial C 77 E de 28.3.2002].**

Ante la persistencia de diferencias salariales entre los hombres y las mujeres de la Unión Europea, en beneficio de los hombres, el Parlamento hace un llamamiento a todos los actores sociales europeos, es decir, la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales, así como a los países candidatos a la adhesión, para que den un nuevo impulso a la política de igualdad de retribuciones entre los trabajadores y las trabajadoras.

**Comunicación de la Comisión, de 17 de julio de 1996, relativa al código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor [[COM \(96\) 336 final](#) - no publicada en el Diario Oficial].**

La Comunicación tiene por objeto ofrecer consejos prácticos a los empresarios y a los interlocutores de la negociación colectiva a nivel empresarial, sectorial e intersectorial que permitan garantizar la aplicación del principio de igualdad. Pretende, en particular, que se eliminen las formas de discriminación basadas en el sexo en los casos en que las estructuras de retribución se fundamentan en sistemas de clasificación y de valoración de los puestos de trabajo.

El código recomienda básicamente que los negociadores, ya sean empresarios o sindicatos, lleven a cabo un análisis del sistema retributivo y analicen la información necesaria para detectar cualquier discriminación con el fin de identificar las medidas a adoptar para solucionarla. El código propone asimismo un plan de acción para suprimir cualquier discriminación basada en el sexo que aparezca en las estructuras de retribución. El código se aplicará en los lugares de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Se invita a los empresarios a seguir las recomendaciones contenidas en el mismo, adaptándolas a la dimensión y estructura de sus empresas.

Última modificación: 4.4.2008

## La integración de las mujeres en la investigación

La cuestión de la mujer y la ciencia es fundamental para la construcción del Espacio Europeo de la Investigación. Las mujeres están subrepresentadas en todos los sectores científicos; aunque por un lado suponen más de 50% de la población escolarizada, sólo constituyen el 31,7% de los investigadores de la enseñanza superior de la Unión Europea (UE). La participación plena e integra de las mujeres en todas las disciplinas, a todos los niveles y con los mismos derechos que los hombres permitirá consolidar el progreso y la excelencia de la ciencia europea.

### ACTO

Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia»: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999.

### SÍNTESIS

#### Contexto

La presencia de las mujeres en la mayoría de los campos de la vida económica, social y política es cada vez más amplia, pero sigue siendo particularmente escasa en la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Aunque la proporción de mujeres es significativa (y a veces mayoritaria) entre quienes concluyen estudios universitarios, va disminuyendo en los diferentes peldaños de la carrera científica, hasta convertirse en casi simbólica en lo más alto de la jerarquía.

Esta situación debe corregirse por respeto al principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, que es una exigencia democrática y una prioridad de la Unión Europea (artículos 2 y 3 del Tratado). Por otra parte, resultaría perjudicial prescindir del enriquecimiento que supone una mayor implicación de las mujeres en la investigación, desde el punto de vista de los métodos, de los temas de interés y de los objetivos asignados al esfuerzo de investigación.

#### Integración de la igualdad de oportunidades en el Quinto programa marco

El 17 de febrero de 1999 la Comisión presentó la Comunicación «Mujeres y Ciencia» ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)) cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades en las actividades de investigación de la Unión Europea y, en particular, del Quinto programa marco de investigación y desarrollo tecnológico (1998-2002).

Esta Comunicación se produce a raíz de la conferencia organizada conjuntamente por la Comisión y el Parlamento Europeo los días 28 y 29 de abril de 1998, en la que científicos y políticos coincidieron en la necesidad de intensificar los esfuerzos para aumentar la presencia de las mujeres en el sector de la investigación en Europa.

La Comunicación presenta el conjunto de las medidas que se aplicarán como resultado del V Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico para promover la participación de las mujeres en la investigación. Se perseguirán dos objetivos:

- el establecimiento de un diálogo entre Estados miembros en torno a las medidas que se aplican a escala regional y nacional;
- el desarrollo de un enfoque coherente en la política de la Unión propiamente dicha (V Programa marco).

Con el fin de adecuar la investigación a las necesidades de las mujeres, la Comisión considera necesario alcanzar un nivel mínimo del 40% de participación femenina en todos los niveles de aplicación y de gestión de los programas de investigación (especialmente en las becas de investigación Marie Curie ([EN](#)), en las asambleas consultivas y en los grupos de evaluación del V Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico).

Se realizarán estudios de impacto para cada programa específico a fin de comprobar si los programas de trabajo y las investigaciones financiadas toman en consideración las necesidades de las mujeres y de los hombres, cuando éstas sean potencialmente diferentes.

Deben tenerse en cuenta los factores socioeconómicos y el papel esencial de la educación y la formación en la promoción de una participación más activa de las mujeres en la investigación.

La integración de la igualdad de oportunidades no debe limitarse a promover la participación de las mujeres como investigadoras, sino que también debe velar por que la investigación responda a las necesidades de todos los ciudadanos, hombres y mujeres.

El Consejo considera que los dos objetivos más importantes de la Comunicación son los siguientes:

- estimular el debate y el intercambio de experiencias entre Estados miembros;
- promover la participación de las mujeres en la investigación comunitaria desde un enfoque coherente basado en los programas marco de investigación.

Igualmente, el Consejo invita a los Estados miembros a:

- facilitar los datos estadísticos existentes sobre la participación de las mujeres en las actividades de investigación y desarrollo;
- tomar parte activa en el diálogo propuesto por la Comisión, mediante el análisis de la situación y la evaluación conjunta de las políticas en curso. Se invita a los institutos de investigación, a los organismos de enseñanza superior y a las empresas del sector privado a que participen en este proceso;
- utilizar los medios adecuados, incluso a través de otras políticas nacionales (por ejemplo los planes de acción nacionales), para promover la participación de las mujeres en la investigación.

#### Avances más recientes de la integración de las mujeres en la investigación

- El **Sexto Programa marco**: la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de la mujer en todas las disciplinas científicas a todos los niveles forma parte integrante del Sexto programa marco de investigación. Se hace hincapié en el aprovechamiento de efectos sinérgicos con las políticas y acciones nacionales y regionales con el fin de reforzar la participación de las mujeres en la investigación industrial y de integrar la igualdad de oportunidades en las instituciones científicas;
- El **Grupo de Helsinki «Mujeres y ciencia»**: el objetivo de este grupo ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)) es promover la igualdad de sexos y la participación de las mujeres en las esferas científicas a escala europea. Las asambleas tienen lugar dos veces al año y constituyen un importante foro de diálogo acerca de las políticas nacionales. Su principal función es intercambiar puntos de vista, experiencias y buenas prácticas respecto a las medidas y políticas concebidas y aplicadas a nivel local, regional, nacional y europeo;
- **Desarrollo de redes**: las redes ([EN](#)) constituyen una herramienta fundamental para hacer oír la voz de las mujeres de ciencia en Europa. Uno de los factores que se derivan de la subrepresentación de las mujeres en las ciencias y la investigación es precisamente la sensación de aislamiento y la falta de apoyo que, a nivel individual, encuentran aquéllas en sus diferentes ramos;
- Las **estadísticas**: para apreciar el progreso colectivo de la trayectoria profesional de las mujeres de ciencia es fundamental disponer de estadísticas ([EN](#)) e indicadores actualizados regularmente y comprobar si la situación mejora o no, y observar las variaciones según las disciplinas y los países;
- El **grupo Enwise**: la Comisión ha instituido el grupo de expertos Enwise ([EN](#)) - Enlarge «Women In Science» to East (ampliación de «Mujeres y ciencia» hacia el este) con el fin de analizar la situación de las mujeres de ciencia en Europa central y oriental y en los países bálticos;
- **Grupo de expertos «Las mujeres en la investigación industrial»**: el objetivo de este grupo ([EN](#)) es asesorar a la Comisión, los Estados miembros y la industria privada acerca de las medidas que podrían tomarse para llevar a los empleadores del sector privado a aprovechar las ventajas económicas que se les ofrecen por emplear mujeres en sus empresas.

#### REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor	Transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
<a href="#">COM(99) 76 final</a>	-	-	-

#### ACTOS CONEXOS

Resolución del Consejo, de 20 de mayo de 1999, sobre la mujer y la ciencia [Diario Oficial C 201 de 16.7.1999].

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» [SEC (2001) 771 - no publicado en el Diario Oficial].

## Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión

La Unión Europea define medidas y acciones que promuevan la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado.

### ACTO

Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.

### SÍNTESIS

El Consejo recomienda a los Estados miembros adoptar una estrategia global integrada destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión y crear o desarrollar a tal efecto las medidas adecuadas, legislativas, reglamentarias o de incentivo.

El Consejo recomienda a los Estados miembros:

- sensibilizar al conjunto de los agentes implicados en la enseñanza y en la formación sobre la importancia que reviste una imagen de la mujer en la sociedad exenta de prejuicios y estereotipos discriminatorios, un reparto más equilibrado de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales entre las mujeres y los hombres y una participación más equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión;
- animar a las jóvenes y a las mujeres a participar y a expresar sus opiniones en materia de enseñanza y formación de forma tan plena y activa como los jóvenes y los hombres;
- estimular y apoyar los esfuerzos de las asociaciones y organizaciones destinados a facilitar el acceso de la mujer a los procesos de toma de decisión;
- fomentar y apoyar los esfuerzos de los interlocutores sociales destinados a promover una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en sus actividades;
- diseñar, lanzar y promover campañas públicas destinadas a sensibilizar a la opinión pública sobre la utilidad y las ventajas que para el conjunto de la sociedad supondría una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión.

El Consejo recomienda a los Estados miembros:

- promover y mejorar la recopilación y la publicación de datos estadísticos que permitan conocer la participación relativa de las mujeres y de los hombres en todos los niveles de los procesos de toma de decisión;
- sostener, desarrollar o estimular estudios cuantitativos y cualitativos sobre los obstáculos jurídicos, sociales o culturales que impiden el acceso de personas de uno u otro sexo a los procesos de toma de decisión;
- apoyar y estimular iniciativas que den ejemplos de buena práctica en los diferentes ámbitos de la toma de decisiones.

El Consejo recomienda a los Estados miembros:

- promover un mejor equilibrio entre las mujeres y los hombres en todos los niveles de las funciones gubernamentales;
- prever, crear o desarrollar un conjunto coherente de medidas destinadas a promover la igualdad en la función pública;

- incitar al sector privado a reforzar la presencia de la mujer en todos los niveles de toma de decisiones, especialmente mediante la adopción o en el marco de planes de igualdad y programas de acciones positivas.

El Consejo solicita a la Comisión:

- que, en el marco del programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), estimule y organice el intercambio sistemático de experiencias y la evaluación de las políticas aplicadas para lograr un mejor equilibrio entre las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión;
- que intensifique sus esfuerzos de información, sensibilización e incentivo a la investigación y de promoción de acciones destinadas a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión;
- que, en el plazo de tres años a partir de la adopción de la presente recomendación, presente al Consejo un informe sobre los progresos alcanzados en su aplicación, a partir de los datos facilitados por los Estados miembros.

## REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor	Transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Recomendación de 2.12.1996	-	-	DO L 319 de 10.12.1996

## ACTOS CONEXOS

**Informe de la Comisión sobre la aplicación de la recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión [COM (2000) 120 - no publicado en el Diario Oficial].**

La Comisión cumple con la obligación impuesta por la Recomendación 96/694/CE de presentar un informe sobre su aplicación tres años después de que sea adoptada. A pesar de que los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos varían entre los Estados miembros de la Unión Europea y en las instituciones europeas, no se ha producido ningún cambio notable en la baja representación femenina en los puestos con poder decisorio. Si bien se ha prestado especial atención a las políticas de contratación y promoción de las instituciones europeas, no se ha logrado el equilibrio entre hombres y mujeres en los comités ni en las comisiones a todos los niveles en los Estados miembros.

No obstante, se reconoce la participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso decisorio como elemento necesario para la democracia, con una repercusión social positiva en el sentido de que las decisiones tienen en cuenta los intereses y necesidades de toda la población.

La Comisión recomienda la adopción de una estrategia global a largo plazo y de una sensibilización del sector privado, que requerirá una especial atención y tal vez un enfoque diferente. Por otra parte, es necesario mejorar la recopilación de datos para garantizar un seguimiento periódico. Por último, debería decidirse sobre la puesta en práctica de otra acción.

Para más información, consúltese la página web de la Comisión Europea sobre la toma de decisiones de mujeres y hombres ( [DE](#) ) ( [EN](#) ) ( [FR](#) ).

Última modificación: 28.6.2006

## Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar

---

### 1) OBJETIVO

Animar a los Estados miembros a que definan estrategias destinadas a fomentar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y en la actividad profesional.

### 2) ACTO

**Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar [Diario Oficial C 218 de 31.7.2000].**

### 3) SÍNTESIS

La Resolución se enmarca en el Consejo Europeo de Lisboa (23-24 de marzo de 2000), que reconoció la importancia de mejorar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluidos aquellos que permiten conciliar la vida laboral y la vida familiar.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres supone la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres por lo que se refiere a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en lo que se refiere a las condiciones de participación en la vida familiar. Las desventajas relativas al género son el resultado de esquemas sociales preestablecidos que suelen presuponer el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres.

La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad. La maternidad, la paternidad y los derechos de los niños son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger.

El objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de forma paralela con el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones constituyen dos supuestos determinantes para la igualdad de oportunidades.

Se alienta a los **Estados miembros** a elaborar estrategias globales e integradas que tengan en cuenta los puntos siguientes:

- la posibilidad de reconocer a los hombres trabajadores un derecho al permiso de paternidad --manteniendo sus derechos en materia laboral--, y derechos que les permitan prestar un apoyo sustancial a la vida familiar;
- reforzar las medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores --hombres y mujeres-- de los cuidados que deben prestarse a los hijos, personas de edad, personas con discapacidad y otras dependientes de ellos;
- reforzar las medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y, en especial, la mejora de las estructuras de cuidados a los niños;
- otorgar, en su caso, una protección específica a las familias monoparentales;
- estudiar la posibilidad de armonizar los horarios escolares (organización de los programas escolares) y laborales;
- aplicar incentivos y medidas de apoyo a las organizaciones no gubernamentales que se comprometan activamente con el fomento de la igualdad de oportunidades;

- concebir, realizar y fomentar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para hacer progresar las mentalidades, tanto en el conjunto de la población como en grupos específicos;
- alentar a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas, a introducir y a aplicar en mayor medida prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras.

En su calidad de empleadores, se invita a las **Instituciones y órganos de Comunidad Europea** a adoptar medidas para favorecer la contratación y la promoción profesional equilibradas de hombres y mujeres, a evaluar periódicamente los resultados de dichas medidas y a hacer publicar los resultados respectivos.

Se invita a la **Comisión** a tener en cuenta las conclusiones de la nueva estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, en el marco de los programas de iniciativa comunitaria, se le pide que intensifique sus esfuerzos de información, de sensibilización, de estímulo de la investigación y de puesta en marcha de acciones piloto para llevar a la práctica la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. Por otra parte, se anima a la Comisión a tener en cuenta la Resolución en su quinto programa de acción sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular poniendo de relieve la igualdad de responsabilidades familiares de hombres y mujeres en el ámbito de los objetivos estratégicos del programa y destacando las medidas que promuevan el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y la vida familiar.

A escala nacional y europea, se invita a los empleadores públicos y privados, así como a los trabajadores y a los interlocutores sociales a intensificar sus esfuerzos por garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, en particular mediante la organización del tiempo de trabajo y la supresión de las condiciones generadoras de discriminación salarial entre hombres y mujeres.

#### **4) MEDIDAS DE APLICACIÓN**

---

#### **5) TRABAJOS POSTERIORES**

La conciliación entre la vida familiar y la actividad profesional ha sido el tema prioritario de convocatorias de propuestas impulsadas en el marco del quinto programa de acción comunitaria para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Una mayor conciliación entre la vida familiar y la actividad profesional forma parte de las líneas directrices de la estrategia europea de empleo, así como de los objetivos comunes del Proceso europeo de fomento de la integración social (lucha contra la pobreza y la exclusión social).

Última modificación: 28.6.2006



## Promover la solidaridad entre las generaciones

La Comisión Europea hace balance de la evolución de las políticas nacionales de apoyo a la vida familiar y destaca la aportación de la Estrategia de Lisboa a su modernización, en particular por lo que se refiere a la mejora de la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar. La Comisión trata de preservar la solidaridad entre las generaciones y propone herramientas que permitan el desarrollo de la Alianza Europea para las Familias.

### ACTO

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 10 de mayo de 2007, «Promover la solidaridad entre las generaciones» [\[COM \(2007\) 244 final - no publicada en el Diario Oficial\]](#).

### SÍNTESIS

Los retos vinculados al cambio demográfico preocupan tanto a los Estados miembros como a la Unión Europea (UE), por lo que ambos intentan reforzar la solidaridad intergeneracional y aumentar la posibilidad de que los ciudadanos realicen sus proyectos familiares. Los Estados miembros tienen competencia exclusiva en materia de política familiar. No obstante, la UE puede desempeñar un papel importante en la modernización y el éxito de dicha política, en particular a partir de la [Estrategia de Lisboa](#) para el crecimiento y el empleo, ya que ésta hace hincapié en el empleo femenino y la igualdad entre hombres y mujeres, y propone la mejora de la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar.

#### Evolución y adaptación de la política familiar en los Estados miembros

Las diversas políticas de apoyo a la vida familiar en los Estados miembros de la UE comportan tres dimensiones principales, que se han desarrollado de manera diferente en función de los países:

- la compensación de los diversos gastos vinculados a la familia;
- los servicios de ayuda a los padres para la educación y el cuidado de los niños pequeños, así como los servicios destinados a las personas dependientes en una sociedad que está envejeciendo;
- la adaptación de las condiciones laborales, como la flexibilidad de los horarios, y del acceso a los servicios en el plano local.

Los Estados miembros han iniciado una adaptación que tiene en cuenta el contexto social y cultural en plena evolución. El equilibrio de las sociedades europeas reposa en un conjunto de solidaridades intergeneracionales cada vez más complejas. A partir de ahí, pueden distinguirse tres tipos de adaptación:

- la política familiar se integra en un conjunto de acciones públicas que influyen en la situación de las familias, como las políticas de educación, inserción social y profesional, juventud, empleo, transporte, sanidad, etc.;
- las formas de intervenir evolucionan de manera que aumente la incitación al trabajo y se garantice la salida de las situaciones de pobreza;
- las políticas tienen por objetivo la participación de las mujeres en el mundo laboral sin interrupciones importantes y la participación creciente de los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas.

En general, los países que han puesto en marcha políticas globales para la igualdad entre hombres y mujeres, que han invertido en la calidad de servicios como el cuidado infantil y que han favorecido la flexibilidad del horario laboral presentan niveles de natalidad y empleo elevados.

#### El papel de la política de empleo de la UE

La Unión Europea se esfuerza por tener en cuenta las consecuencias de sus propias políticas sobre los vínculos familiares y sobre la calidad de vida de los miembros de una familia. En este sentido, la conciliación entre la vida familiar, la vida privada y la vida profesional constituye un eje básico de la política europea de empleo para garantizar la igualdad de oportunidades de los hombres y las mujeres para acceder al trabajo. Esta política también es determinante para la realización de los proyectos familiares de los ciudadanos europeos.

## Iniciativas futuras

El aumento de la participación de las mujeres en el mundo laboral y la perspectiva de la igualdad de oportunidades alimentan el desarrollo de la Estrategia de Lisboa, que propone un marco concreto para la conciliación entre la vida profesional, la vida familiar y la vida privada.

Paralelamente a la presente Comunicación, la Comisión propone diferentes iniciativas en este ámbito, como son:

- ofrecer a los interlocutores sociales la posibilidad de pronunciarse sobre el contenido de las propuestas destinadas a contribuir a la mejora de la conciliación entre la vida profesional y la vida privada;
- realizar actividades para responder a las peticiones del Consejo de hacer hincapié en la lucha contra la pobreza infantil;
- reflexionar acerca de acciones sobre la calidad de los servicios destinados a las personas dependientes y a la protección de éstas frente al maltrato, y acerca de las medidas que pueden tomarse a nivel europeo para modernizar las infraestructuras y los servicios destinados a hacer frente al envejecimiento.

## La plataforma de la Alianza Europea para las Familias

El objetivo de la Alianza Europea para las Familias ( [DE](#) ) ( [EN](#) ) ( [FR](#) ) es favorecer el intercambio de experiencias y los acuerdos de colaboración entre los Estados miembros comprometidos con la modernización de sus políticas familiares. A fin de responder a los cambios demográficos, la Alianza ha adoptado la forma de plataforma de intercambios sobre políticas favorables para la familia. Las principales herramientas desarrolladas por la Comisión en este sentido son:

- un grupo de alto nivel de expertos gubernamentales en cuestiones demográficas cuya misión es asesorar y ayudar a la Comisión en la preparación y aplicación de diferentes acciones de análisis y de intercambio de experiencias;
- foros bienales para hacer balance de la situación demográfica, respaldados por redes europeas nacionales, regionales o locales;
- un observatorio de buenas prácticas en materia de política familiar;
- dispositivos de investigación sobre las cuestiones relativas a la demografía y a la familia, en particular a través del [Séptimo Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico](#) y del [Programa Marco para la Innovación y la Competitividad](#) ; la Comisión tiene la intención de realizar una encuesta del Eurobarómetro sobre la situación de las familias y sus necesidades en 2008, así como cooperar en el desarrollo de la base de datos sobre las familias elaborada por la OCDE ( [EN](#) ) ( [FR](#) );
- movilización de los [Fondos Estructurales Europeos](#) ; para ello, se elaborará una guía práctica de ayuda a los agentes locales en los Estados miembros que les permita utilizar los Fondos Estructurales para financiar sus programas de modernización de la política familiar.

## Contexto

La [Comunicación de octubre de 2006 sobre el futuro demográfico en Europa](#) establece una serie de objetivos y medidas destinados a aumentar el empleo y la participación de las mujeres, los jóvenes y las personas mayores en el mundo laboral, mejorar los resultados económicos y la organización de la inmigración, equilibrar las finanzas públicas y promover la renovación demográfica. La presente Comunicación es parte de la aplicación de la Comunicación mencionada, ya que propone herramientas para garantizar la renovación demográfica y reforzar la solidaridad intergeneracional.

Última modificación: 7.2.2008

## Permisos parentales y por razones familiares

La Directiva convierte en obligatorio el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, y en ella se pide asimismo a los Estados miembros que prevean sanciones en caso de incumplimiento de las medidas nacionales tomadas en aplicación de la Directiva.

### ACTO

Directiva [96/34/CE](#) del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES [ [Véanse los actos modificativos](#) ].

### SÍNTESIS

Se convierte en obligatorio el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general [UNICE ( [EN](#) ) ( [FR](#) ), CEEP ( [EN](#) ) y CES ( [EN](#) ) ( [FR](#) )], anexo a la directiva.

### Contenido del Acuerdo marco

Este Acuerdo marco prevé:

- la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses;
- que las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental se definan en la legislación y/o los convenios colectivos en los Estados miembros, en cumplimiento de las disposiciones mínimas del Acuerdo;
- que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por solicitar o tomar una baja por permiso parental;
- que una vez finalizado el permiso parental, el trabajador tenga derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o, si ello no fuera posible, a un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su relación laboral;
- que los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantengan hasta el final del mismo, tras el cual seguirán siendo de aplicación;
- que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y/o las prácticas nacionales, en caso de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes tales como una enfermedad o un accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

### Disposiciones más favorables

Los Estados miembros pueden introducir disposiciones más favorables que las previstas en la Directiva.

La aplicación de las disposiciones de la Directiva no constituirá nunca un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por ésta.

### Sanciones

Los Estados miembros deben determinar el régimen de las sanciones aplicables al incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la Directiva, así como adoptar las medidas necesarias para

garantizar la ejecución de dichas disposiciones. Las sanciones previstas deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

### Contexto

La Directiva tiene como objetivo establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor, y trata de conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La Directiva [97/75/CE](#) amplía el ámbito de aplicación de la Directiva [96/34/CE](#) al Reino Unido.

### REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">96/34/CE</a>	3.6.1998	3.6.1998	L 145 de 19.6.1996
Acto(s) modificativo(s)	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">97/75/CE</a>	15.12.1999	15.12.1999	L 10 de 16.1.1998

### ACTOS CONEXOS

**Informe de la Comisión sobre la transposición de la Directiva [96/34/CE](#) del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES [[COM \(2003\) 358](#) - no publicado en el Diario Oficial].**

La Comisión presenta la situación en que se encuentra la transposición de la Directiva [96/34/CE](#) en los diferentes Estados miembros basándose en las informaciones transmitidas por éstos de conformidad con dicha Directiva. En el informe se presenta en detalle la aplicación de la Directiva por lo que respecta a su ámbito de aplicación, la edad del niño, la duración y las modalidades del permiso parental, su carácter individual y la posibilidad de transferir el permiso entre los padres, las condiciones y las formalidades del permiso parental, las restricciones aplicadas a las pequeñas empresas, la protección contra el despido y el derecho a la reincorporación, así como los derechos y el estatuto del trabajador en permiso parental y la ausencia por motivo de fuerza mayor.

Última modificación: 4.7.2006

## Protección de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia

Esta Directiva establece directrices para la evaluación de los riesgos vinculados a los agentes químicos, físicos o biológicos, así como a los procedimientos industriales, los movimientos y las posturas y las cargas físicas y mentales. Prevé medidas provisionales para proteger a las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia contra estos riesgos y prohíbe completamente la exposición a algunos agentes químicos, físicos o biológicos. Diversas disposiciones particulares regulan el trabajo nocturno, el permiso de maternidad, los exámenes prenatales, los derechos inherentes al contrato de trabajo y la protección contra los despidos discriminatorios. La Directiva exhorta a los Estados miembros a que hagan lo necesario para que cualquier mujer que se considere perjudicada por el incumplimiento de las medidas pueda hacer valer sus derechos.

### ACTO

Directiva [92/85/CEE](#) del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva [89/391/CEE](#)) [ Véanse los actos modificativos ].

### SÍNTESIS

La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el [Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo](#), debe establecer las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos o biológicos, así como los procedimientos industriales que ponen en peligro la salud y la seguridad de las trabajadoras. Dichas directrices se refieren asimismo a los movimientos y las posturas, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales.

Las directrices servirán de guía para la evaluación de los riesgos. Así pues, para toda actividad que pueda presentar un riesgo, el empresario o los servicios de protección y prevención deben determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras con el fin de poder apreciar cualquier riesgo y determinar las medidas que deban adoptarse. Los resultados de la evaluación se comunican a las trabajadoras, así como todas las medidas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo.

#### Medidas provisionales

La exposición de las trabajadoras a estos riesgos debe ser evitada mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo. Si la adaptación no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario debe garantizarles un cambio de puesto. Si la transferencia a otra actividad es imposible, la trabajadora será dispensada de trabajar durante el período necesario para la protección de su salud y seguridad.

#### Entorno de trabajo

La trabajadora embarazada no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación específica supongan una exposición a agentes químicos, físicos o biológicos y a las condiciones de trabajo enumeradas en el anexo II, sección A, y, en el caso de las trabajadoras en período de lactancia, a las condiciones enumeradas en el anexo II, sección B.

#### Trabajo nocturno

Los Estados miembros han de tomar las medidas necesarias para que las trabajadoras no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo y durante un período consecutivo al parto, a reserva de la

presentación de un certificado médico. Dichas medidas deben incluir la posibilidad del traslado a un trabajo diurno o, cuando dicho traslado no sea posible, una dispensa de trabajo o una prolongación del permiso de maternidad.

### **Permiso de maternidad**

El permiso de maternidad debe ser como mínimo de catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes o después del parto, de las cuales dos semanas obligatoriamente antes de la fecha prevista del parto.

### **Exámenes prenatales**

Las trabajadoras embarazadas deben disfrutar de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que éstos tengan lugar durante el tiempo de trabajo.

### **Protección contra los despidos discriminatorios**

Está prohibido despedir a las trabajadoras por razones vinculadas a su estado durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad. En caso de despido, el empresario debe dar motivos justificados de despido por escrito. Además, han de adoptarse medidas de protección para proteger a las trabajadoras contra las consecuencias de un despido improcedente.

### **Derechos inherentes al contrato de trabajo**

Deben garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia<sup>\*</sup>. En el caso del permiso de maternidad, la remuneración y la prestación se consideran adecuadas cuando los ingresos son equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, hasta un límite máximo posible determinado por las legislaciones nacionales. Este derecho a remuneración o a prestación puede estar sujeto a determinadas condiciones o requisitos, entre los que no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

### **Defensa de los derechos**

Los Estados miembros deben incorporar en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se considere perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurídica o mediante el recurso a otras instancias competentes.

### **Aplicación**

Las adaptaciones técnicas del anexo I se fijan con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 17 de la Directiva [89/391/CEE](#), y las del anexo II, mediante el procedimiento previsto en el artículo 138 del Tratado CE.

La Directiva no puede tener como efecto la regresión del nivel de protección de las trabajadoras en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.

Cada cinco años, los Estados miembros deben informar a la Comisión sobre la aplicación de la Directiva, indicando las opiniones de los interlocutores sociales.

### **Contexto**

Esta Directiva tiene como objeto la adopción de medidas de protección mínimas relativas a la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, que deben considerarse como un grupo de riesgo específico.

Da curso a la [Directiva marco 89/391/CEE](#) relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras en el trabajo.

### **Términos clave del acto**

- Trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia: cualquier trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia que comunique su estado al empresario, con

## Términos clave del acto

arreglo a las legislaciones o las prácticas nacionales.

## REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">92/85/CEE</a>	24.11.1992	19.10.1994	DO L 348 de 28.11.1992
Acto(s) modificativo(s)	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">2007/30/CE</a>	28.6.2007	31.12.2012	DO L 165 de 27.6.2007

## ACTOS CONEXOS

**Comunicación de la Comisión, de 5 de octubre de 2000, sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia [COM (2000) 466 - no publicada en el Diario Oficial].**

Estas directrices se refieren a la evaluación de los agentes químicos, físicos o biológicos, así como de los procedimientos industriales que ponen en peligro la salud y la seguridad de las trabajadoras. Las directrices contemplan asimismo los movimientos y las posturas, así como la fatiga mental y física y otras cargas físicas y mentales.

**Informe de la Comisión, de 15 de marzo de 1999, sobre la aplicación de la Directiva [92/85/CEE](#) del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia [COM (99) 100 final - no publicado en el Diario Oficial].**

El informe presenta un panorama detallado de los derechos de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia en los distintos Estados miembros de la Unión. Destaca algunos problemas específicos de transposición que han conducido al inicio de procedimientos de infracción. A título de ejemplo, cabe señalar la prohibición completa de trabajo nocturno impuesta por varios Estados miembros a las mujeres embarazadas o la ausencia de todo período obligatorio de permiso de maternidad. El informe define otros temas de preocupación, como las diferencias observadas entre las categorías de trabajadoras que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva, la dificultad de reconciliar las cuestiones de salud y seguridad, el derecho de las mujeres a la no discriminación o el derecho a reintegrarse a un puesto.

Última modificación: 19.3.2008

## Cuidado de los niños y las niñas

La Recomendación propone a los Estados miembros adoptar y/o fomentar iniciativas a fin de establecer servicios de cuidado de los niños y las niñas, prever una cierta flexibilidad en la organización de los permisos especiales, adaptar el entorno, las estructuras y la organización del trabajo a las necesidades de los trabajadores con hijos y fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales. Define los casos en los que es aconsejable un servicio de cuidado de los niños y las niñas, así como las modalidades de su establecimiento.

### ACTO

Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas [Diario Oficial L 123 de 8.5.1992].

### SÍNTESIS

Se recomienda a los Estados miembros que adopten y/o fomenten de manera progresiva iniciativas que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del cuidado de los hijos. Para ello, los Estados deberán tener en cuenta las responsabilidades respectivas de las autoridades nacionales, regionales o locales, de los interlocutores sociales y de los particulares, y/o colaborar con estos diferentes agentes en los cuatro ámbitos siguientes:

- La creación de servicios de cuidado de los niños y las niñas mientras los padres:
  - trabajan;
  - estudian o se forman para obtener un empleo;
  - buscan un empleo o un curso para formarse y posteriormente obtener un empleo.
- Los permisos especiales concedidos a padres que trabajan y tienen bajo su responsabilidad el cuidado y la educación de sus hijos.
- El entorno, las estructuras y la organización del trabajo, para adaptarlos a las necesidades de los trabajadores con hijos.
- El reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del cuidado de los niños.

### Servicios de cuidado de los niños y las niñas

En este contexto, es especialmente conveniente intentar que:

- los servicios se ofrezcan a precios asequibles para los padres;
- los servicios combinen un cuidado serio, desde el punto de vista de la salud y la seguridad, con una educación amplia y un planteamiento pedagógico;
- se tengan en cuenta las necesidades de los progenitores y de los hijos al determinar el acceso a los servicios;
- todas las zonas y regiones de los Estados miembros, tanto las zonas urbanas como las rurales, dispongan de este tipo de servicios;
- los servicios sean accesibles a los niños y niñas con necesidades especiales, por ejemplo en materia lingüística, y a los pertenecientes a familias monoparentales, y respondan a sus necesidades.

Asimismo, conviene:

- fomentar la flexibilidad y diversidad de los servicios de cuidado de niños y niñas como parte de una estrategia tendente a aumentar las posibilidades de elección y a responder a las preferencias, necesidades y circunstancias específicas de los niños, de las niñas y de sus progenitores, manteniendo la coherencia entre los diferentes servicios;
- procurar que la formación, tanto inicial como permanente, de las personas que trabajen en los servicios de cuidado de niños y niñas sea acorde con la importancia y el valor social y educativo de su trabajo;
- alentar a los servicios de cuidado de niños y niñas para que trabajen en estrecha colaboración con los progenitores y las entidades locales, a través de contactos e intercambios de información con regularidad, para responder a las necesidades de los progenitores y a las circunstancias locales particulares;
- alentar a las autoridades nacionales, regionales o locales, a los interlocutores sociales, a los demás organismos competentes y a los particulares para que, con arreglo a sus respectivas responsabilidades, contribuyan financieramente a la creación y/o al funcionamiento de los servicios de cuidado de niños y niñas coherentes y a precios asequibles para los padres, para que éstos puedan elegir.

### Permisos especiales



Los Estados miembros adoptarán y/o fomentarán iniciativas para tener en cuenta, de manera realista, la creciente participación de las mujeres en el mundo laboral, como por ejemplo la concesión de permisos especiales que permitan a los progenitores que trabajan, hombres y mujeres, si así lo desean, cumplir con sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa, previendo, entre otras cosas, una cierta flexibilidad en la concesión de permisos.

### Entorno, estructuras y organización del trabajo

Los Estados miembros adoptarán y/o alentarán la adopción de medidas encaminadas a:

- apoyar acciones, en especial en el marco de los convenios colectivos;
- valorar el ejercicio y la importancia social del trabajo de las personas que trabajan en los servicios de cuidado de niños y niñas;
- promover, especialmente en el sector público, acciones que puedan servir de ejemplo para el desarrollo de iniciativas en este ámbito.

### Reparto de responsabilidades

Los Estados miembros favorecerán y fomentarán, respetando la autonomía de las personas, una mayor participación de los hombres para conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres y permitir a las mujeres una participación más eficaz en el mundo del trabajo.

### Contexto

La Recomendación tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa relativas al cuidado de los hijos.

Términos clave del acto
<ul style="list-style-type: none"><li>• Servicio de cuidado de niños y niñas: cualquier modalidad de cuidado de niños y niñas, público o privado, individual o colectivo.</li></ul>



### ACTOS CONEXOS

**Informe de la Comisión, de 4 de febrero de 1998, relativo a la aplicación de la Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y las niñas [C (98) 237 final - no publicado en el Diario Oficial].**

En dicho informe se explica cuál es el tipo de medidas que los Estados miembros han adoptado en materia de cuidado de los hijos y se reafirma el papel fundamental que dichas disposiciones ocupan en las políticas nacionales que tienen por objeto la compaginación de la vida profesional y familiar.

Sólo algunos Estados miembros han adoptado iniciativas de forma específica para aplicar la Recomendación, aunque la mayoría de las disposiciones nacionales existentes se ajustan a los principios generales enunciados en ella. Del mismo modo, ningún Estado miembro ha establecido un sistema específico para controlar la aplicación de la Recomendación.

En la mayoría de los Estados miembros, la responsabilidad en materia de cuidado de niños y niñas se confía conjuntamente a agentes muy diversos del ámbito social: autoridades públicas (de diferentes niveles), interlocutores sociales, sector privado, asociaciones y padres. Esta diversidad permite ofrecer una gran variedad de servicios, pero impide tener una visión exhaustiva de las modalidades de cuidado de niños existentes en cada país.

En la mayoría de los Estados miembros, la evaluación de la calidad de la oferta de servicios es limitada y apenas va más allá de la formulación de normas mínimas que atañen a las infraestructuras propiamente dichas.

El papel de la empresa en la elaboración de políticas favorables a la vida familiar ha pasado al primer plano. En este mismo sentido, el papel de los interlocutores sociales y de las organizaciones privadas en materia de oferta de servicios de guardería ha adquirido también mayor importancia. Evidentemente esta tendencia debería ir en aumento si se tiene en cuenta la creciente presión que se ejerce sobre los presupuestos de protección social de los Estados miembros.

En cuanto al reparto de responsabilidades, por lo general se reconoce que es necesario animar a los padres a utilizar las posibilidades que se les ofrecen en materia de cuidado de niños. Si bien es cierto que está comenzando a extenderse el permiso de corta duración con ocasión del nacimiento de un hijo, los padres parecen, en su mayoría, poco propensos a recurrir a las fórmulas de duración más larga. Conviene, pues, realizar una profunda evaluación de los comportamientos, y la mayoría de los Estados miembros han iniciado campañas informativas al respecto.

## Regímenes profesionales de seguridad social

La presente Directiva, adoptada por el Consejo de la Unión Europea el 24 de julio de 1986, tiene por objetivo precisar el contenido del antiguo artículo 119 del Tratado CE (nuevo artículo 141), así como el alcance y las modalidades de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

### ACTO

Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social [Diario Oficial L 225 de 12.8.1986] [ Véanse los actos modificativos ].

### SÍNTESIS

La Directiva tiene por objeto aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

#### Ámbito de aplicación

La Directiva no se aplica:

- a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
- a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;
- a los contratos de seguro de los trabajadores por cuenta ajena en los que no participe el empresario;
- a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales que se ofrezcan individualmente a los participantes;
- a los regímenes profesionales financiados a partir de contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

Las disposiciones de la Directiva no se oponen a que un empresario conceda un complemento de pensión a personas que ya hayan alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión con arreglo a un régimen profesional, pero que aún no hayan alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión de jubilación legal. Dicho complemento de pensión está dirigido a igualar o acercarse al importe de las prestaciones globales con relación al que perciben las personas del sexo opuesto que ya hayan alcanzado la edad de jubilación legal. Los beneficiarios de dicho complemento dejarán de percibirlo cuando cumplan la edad de la jubilación legal.

La Directiva se aplica a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores.

La Directiva se aplica igualmente a los regímenes profesionales que aseguren una protección contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral, enfermedad profesional y desempleo, así como a los regímenes profesionales que prevean otras prestaciones sociales, en particular de sobrevivientes, y prestaciones familiares, si dichas prestaciones se destinan a trabajadores por cuenta ajena.

#### Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad de trato implica la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, particularmente en lo relativo a lo siguiente:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;

- la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- el cálculo de las prestaciones y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de la maternidad.

Las disposiciones que se indican a continuación, fundadas en el sexo, se consideran contrarias al principio de igualdad de trato:

- definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional;
- establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional;
- establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- establecer normas diferentes para el reembolso de las cotizaciones;
- establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar éstas a los trabajadores de uno de los dos sexos;
- imponer edades de jubilación distintas;
- interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;
- establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo excepciones;
- establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;
- establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios;
- aplicar normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado.

### **Aplicación de la Directiva**

La Directiva establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones contrarias al principio que figuren en los convenios colectivos legalmente obligatorios, así como en los reglamentos de empresas o cualquier otro acuerdo, puedan ser declaradas nulas o ser modificadas.

Las disposiciones de los regímenes profesionales de los trabajadores por cuenta ajena contrarias al principio de igualdad de trato debían de ser revisadas con efecto retroactivo hasta el 17 de mayo de 1990, salvo en lo que respecta a los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente a fin de beneficiarse de la igualdad de trato entre hombres y mujeres con arreglo al antiguo artículo 119 del Tratado (nuevo artículo 141) tal como fue interpretado por el Tribunal de Justicia en la sentencia Barber y en las sentencias interpretativas dictadas posteriormente.

Las disposiciones de los regímenes profesionales de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato deben ser revisadas a más tardar el 1 de enero de 1993.

En cuanto al régimen de los trabajadores autónomos, los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio en lo que se refiere a la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación y pensiones de viudez/orfandad, y para el establecimiento de niveles distintos para la cotización de los trabajadores, como máximo hasta la fecha prevista en la Directiva.

No se considerará incompatible con la Directiva una disposición que permita a hombres y mujeres disfrutar de un sistema flexible en lo que respecta a la edad de jubilación.

Cualquier persona perjudicada por la no aplicación del principio deberá poder hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional.

Los trabajadores deben estar protegidos contra cualquier despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada o a una acción ante los tribunales para reclamar el cumplimiento de este principio.

## Términos clave del acto

- Regímenes profesionales de seguridad social: los regímenes profesionales de seguridad social tienen por objeto proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes es obligatoria como si es facultativa.

## REFERENCIAS

Acto	Entrada en vigor - Fecha de expiración	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">86/378/CEE</a>	30.7.1986 - 15.8.2009	31.7.1989	DO L 225 de 12.8.1986
Acto(s) modificativo(s)	Entrada en vigor	Plazo de transposición en los Estados miembros	Diario Oficial
Directiva <a href="#">96/97/CE</a>	9.3.1997	1.7.1997	DO L 46 de 17.2.1997

## ACTOS CONEXOS

Directiva [2006/54/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Los Estados miembros deberán dar cumplimiento a esta Directiva a más tardar el 15 de agosto de 2008. Ésta derogará las Directivas [75/117/CEE](#), [76/207/CEE](#), [86/378/CEE](#) y [97/80/CE](#) a 15 de agosto de 2009.

Directiva [96/97/CE](#) del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva [86/378/CEE](#) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social [Diario Oficial L 46 de 17.2.1997].

Rectificación a la Directiva [86/378/CEE](#) del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social [Diario Oficial L 51 de 20.2.1987].

Rectificación a la Directiva [86/378/CEE](#) del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social [Diario Oficial L 283 de 4.10.1986].

Rectificación a la Directiva [86/378/CEE](#) del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social [Diario Oficial L 225 de 12.8.1986].

Última modificación: 30.7.2007

## Seguridad social

Desde su creación, la Comunidad Europea ha contribuido a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos sus ámbitos de actuación. Esta Directiva, adoptada el 19 de diciembre de 1978 por el Consejo de la Unión Europea, pretende principalmente aplicar el principio de la igualdad de trato en el campo de la seguridad social.

### ACTO

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social [Diario Oficial L 6 de 10.1.1979].

### SÍNTESIS

La presente Directiva se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos.

Los campos a los que se aplica son los siguientes:

- los regímenes legales que garanticen una protección contra los riesgos de enfermedad, de invalidez, de accidentes de trabajo, de enfermedad profesional, de paro y de vejez;
- la ayuda social.

Por el contrario, no se aplica a las disposiciones relativas a las prestaciones de supervivencia y a las prestaciones familiares.

El principio de igualdad de trato implicará la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- el cálculo de las prestaciones y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de la maternidad.

Se suprimen las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato.

Cualquier persona perjudicada por la no aplicación del principio deberá poder hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional.

Los Estados miembros podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva:

- la fijación de la edad de jubilación (pensiones de vejez y de jubilación);
- las ventajas concedidas a las personas que han educado hijos (seguro de vejez, adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo);
- la concesión de derechos a prestaciones de vejez o invalidez en razón de los derechos derivados del cónyuge;

- la concesión de aumentos de las prestaciones de larga duración de invalidez, de vejez, de accidente laboral o de enfermedad profesional por el cónyuge a cargo;
- las consecuencias que resultaren del ejercicio, antes de la adopción de la Directiva, de un derecho de opción con objeto de no adquirir derechos o de no contraer obligaciones en el marco de un régimen legal.

Los Estados miembros reexaminarán periódicamente si está justificado mantener las exclusiones teniendo en cuenta la evolución social.

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, dentro del plazo fijado, todos los datos necesarios para que la Comisión pueda elaborar un informe sobre la aplicación de la Directiva y pueda proponer cualquier otra medida necesaria para la aplicación del principio de igualdad de trato.

Los Estados miembros deberán ajustarse a la Directiva en un plazo de seis años a partir de su notificación.

## **ACTOS CONEXOS**

Directiva [96/97/CE](#) del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva [86/378/CEE](#) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social [Diario Oficial L 46 de 17.2.1997].

Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva [79/7/CEE](#), de 19 de diciembre de 1978, en España y Portugal (situación en diciembre de 1994) [[COM \(1995\) 418](#) final].

Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva [79/7/CEE](#), de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social [[COM \(1988\) 769](#) final].

Directiva [86/378/CEE](#) del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la [aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social](#) [Diario Oficial L 225 de 12.8.1986].

Informe provisional de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva [79/7/CEE](#) del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social [[COM \(1983\) 793](#)].

Última modificación: 5.12.2006

## Prevención del acoso sexual en el trabajo

---

### 1) OBJETIVO

Conocer la opinión de los interlocutores sociales sobre la cuestión de la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo (mencionada bajo el concepto de "acoso sexual").

### 2) MEDIDA COMUNITARIA

Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

### 3) CONTENIDO

De acuerdo con el artículo 4 de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, los Estados miembros informaron a la Comisión en 1994 y 1995 de las medidas adoptadas para promover la toma de conciencia de que el acoso sexual es algo inadmisibles. Son estos elementos los que se utilizaron en la elaboración de "Informe de evaluación sobre la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo" que se adjunta con la comunicación.

Dado que el acoso sexual es un ataque a la dignidad del individuo y un obstáculo para la productividad en la Unión Europea, constituye un obstáculo para el buen funcionamiento de un mercado de trabajo en el que mujeres y hombres trabajan juntos.

Determinados grupos son especialmente vulnerables: las mujeres divorciadas o separadas, las recién llegadas al mercado de trabajo, las que están en situación precaria, las mujeres con minusvalías, las mujeres pertenecientes a minorías raciales, los homosexuales y los hombres jóvenes.

Dado que los hombres y las mujeres tienden cada vez más a trabajar juntos en niveles similares, se producen numerosos casos de acoso sexual entre personas del mismo nivel jerárquico, sin que en el acoso estén implicados necesariamente empleados y superiores.

El acoso sexual tiene consecuencias perversas para todos:

- para los trabajadores que lo padecen, desde el punto de vista de la salud, la confianza en sí, el ánimo, el rendimiento y las perspectivas profesionales;
- los trabajadores que, sin padecerlo directamente, son testigos o tienen conocimiento desde el punto de vista del ambiente de trabajo, etc.;
- los empresarios, desde el punto de vista de la eficacia económica, la publicidad negativa y las posibles incidencias jurídicas.

El problema del acoso sexual ha sido reconocido estos últimos años por la mayoría de los Estados miembros, lo que se tradujo en la adopción o elaboración de textos legislativos en Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Irlanda, Países Bajos y España, y de convenios colectivos en determinados sectores en España, Reino Unido, Países Bajos y Dinamarca.

No obstante, el informe de evaluación concluye que la recomendación y el código de prácticas no desembocaron en la aprobación de medidas suficientes para garantizar la instauración de un entorno laboral trabajo en el que el acoso sexual pueda prevenirse y combatirse de manera eficaz. Dado que se trata de un ataque a la dignidad del individuo y de un obstáculo a la productividad, el problema merece abordarse a nivel europeo.

El informe de evaluación destaca la necesidad de un enfoque global:

- para resaltar los puntos comunes y las diferencias entre las distintas políticas nacionales;
- para que los interlocutores sociales puedan participar en la elaboración de toda acción futura;
- para la posible adopción de un instrumento de apremio para la creación de un plan común que deberá adaptarse en función de los logros, las necesidades y las preferencias de cada Estado miembro.

Se reconocen ampliamente los conocimientos prácticos y la experiencia que poseen los interlocutores sociales en la aplicación de medidas tendentes a combatir el acoso sexual. Su acción podría presentarse en forma de un convenio colectivo a escala europea. A la vista de las reacciones a la comunicación, la Comisión examinará qué nueva acción se requiere.

#### 4) PLAZO PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN LOS ESTADOS MIEMBROS

No se aplica.

#### 5) FECHA DE ENTRADA EN VIGOR (si no coincide con la fecha anterior)

#### 6) REFERENCIAS

Comunicación de la Comisión COM(96) 373 final  
No se ha publicado en el Diario Oficial

#### 7) TRABAJOS POSTERIORES

El 19 de marzo de 1997 la Comisión adoptó una comunicación por la que lanzaba la segunda fase de consultas de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo [SEC (97) 568 final, no publicada en el Diario Oficial].

En las primeras consultas de en julio de 1996, respondieron 17 de las 39 organizaciones patronales y sindicales consultadas, admitiendo en su mayor parte que el acoso sexual es un fenómeno extendido que se debe prevenir en el lugar de trabajo, tanto en interés del individuo como en el de la empresa.

Sin embargo, las opiniones sobre los medios que deben aplicarse son divergentes:

- las organizaciones patronales consideran las iniciativas tomadas a nivel nacional como un buen punto de partida inicio de cara a futuras acciones adoptadas en función del principio de subsidiariedad;
- las organizaciones sindicales juzgan que se ha hecho muy poco a nivel nacional y que la situación no cambiará si la Comunidad no adopta un instrumento vinculante.

En el documento de consulta, la Comisión demuestra la existencia del acoso sexual y destaca el escaso efecto de las legislaciones nacionales, que debido a su carácter principalmente represivo, sólo permiten tratar los casos graves y aislados de acoso sexual por la vía civil o penal. La Comisión defiende la aplicación de una política global de prevención que comprenda normas y procedimientos específicamente aplicables al contexto del trabajo.

La propuesta presentada por la Comisión a los interlocutores sociales se articula en tres puntos:

- definición legal del acoso sexual;
- marco de normas mínimas que recoja las principales medidas de prevención que deben tomarse;
- sistema de asistencia y asesoramiento a las víctimas (mediante designación de un asesor en las empresas).

En caso de que los interlocutores sociales no llegaran a un acuerdo a nivel europeo, la Comisión ya comunicó su determinación de buscar otros medios (que pueden llegar hasta la adopción de un instrumento jurídico vinculante) que permitan prevenir el acoso sexual. No obstante, sólo adoptará una decisión definitiva una vez recibidas las observaciones de la consulta.

#### 8) DISPOSICIONES DE APLICACIÓN DE LA COMISIÓN

Última modificación: 28.06.2005



## Protección de la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo

La presente Recomendación pretende promover una mayor concienciación, a todos los niveles, sobre el problema del acoso sexual en el trabajo y sus consecuencias. Desde esta perspectiva, incita a los Estados miembros, en particular, a tomar medidas de prevención, y recuerda el papel de la Comisión en lo que concierne a la promoción y evaluación del uso del código de conducta.

### ACTO

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992].

### SÍNTESIS

Este documento invita a los Estados miembros a adoptar medidas para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la persona son inaceptables.

El acoso sexual se define como:

- toda conducta irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma;
- toda conducta que justifique explícita o implícitamente una decisión que afecte a los derechos de esta persona en materia de formación profesional, empleo, mantenimiento del empleo o salario;
- toda conducta que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

En determinadas circunstancias, ese tipo de comportamiento vulnera el principio de la igualdad de trato recogido en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva [76/207/CEE](#) del Consejo sobre la igualdad de trato.

Además, los Estados miembros están invitados a tomar medidas en el sector público para poner en práctica el código de conducta de la Comisión. Dichas medidas servirán de ejemplo para el sector privado. Los Estados miembros promoverán también el establecimiento, por parte de los empresarios y de los representantes de los trabajadores, de medidas que permitan aplicar el código de conducta.

La Comisión elaborará un informe, basado en la información proporcionada por los Estados miembros, sobre las medidas tomadas, las cuales deberán comunicarse en un plazo de tres años a partir de la fecha de adopción de la Recomendación. Durante este período, la Comisión llevará a cabo una amplia difusión del código de conducta. El informe versará sobre el grado de conocimiento del código, su eficacia tal como ha podido observarse y su grado de aplicación y de uso en la negociación colectiva entre los interlocutores sociales.

### ACTOS CONEXOS

Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

En 1996, la Comisión adoptó una Comunicación que lanzó una primera fase de consultas a los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Al mismo tiempo, presentó el informe de evaluación sobre la Recomendación de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, elaborado a partir de la información transmitida por los Estados miembros. La consulta a los interlocutores sociales ha hecho resurgir las discrepancias sobre el modo de luchar contra el acoso sexual, ya que las organizaciones patronales querían iniciativas nacionales y las organizaciones sindicales pedían la adopción de un instrumento comunitario vinculante. La Comisión, al constatar el fracaso de las normas nacionales represivas, preconiza la puesta en marcha de una política global de prevención que comprenda normas y procesos adaptados al contexto profesional. La Comunicación de la Comisión de 19 de marzo de 1997 puso en marcha una segunda fase. Los interlocutores sociales renunciaron a la invitación a pronunciarse sobre los elementos de una política global y a negociar un convenio colectivo a nivel europeo; por tanto, la Comisión podría, como dio a entender en su Comunicación de 1997, buscar otras vías de prevención del acoso sexual, incluyendo la adopción de un instrumento jurídico vinculante.

Declaración del Consejo, de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido el código práctico encaminado a combatir el acoso sexual [Diario

Oficial C 27 de 4.2.1992].

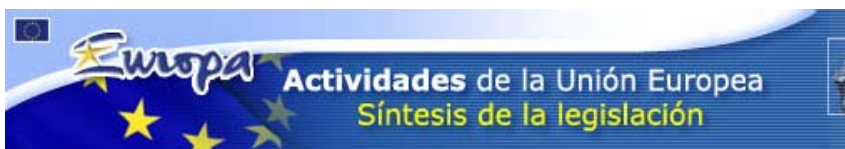
El Consejo, que comparte plenamente la opinión de la Comisión, insta a:

- los Estados miembros a intensificar sus esfuerzos para promover la integración de las mujeres en el mercado de trabajo;
- la Comisión a favorecer el intercambio de información y de buenas prácticas entre los Estados miembros;
- la Comisión a presentar al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo el informe previsto en el artículo 4 de la Recomendación de la Comisión, en los tres años siguientes a la fecha de adopción de la presente Declaración.

Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial C 157 de 27.6.1990].

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo [Diario Oficial L 39 de 14.2.1976] modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 [Diario Oficial L 269 de 5.10.2002].

Última modificación: 21.5.2007



## Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo

A raíz de la Resolución del Consejo de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la Comisión Europea tiene previsto proporcionar una orientación práctica a los empresarios, los sindicatos y los trabajadores para prevenir el acoso sexual y garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita. El código práctico también está dirigido a todos los hombres y las mujeres activos, a fin de animarlos a que respeten mutuamente su integridad humana.

### ACTO

Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].

### SÍNTESIS

La Comisión recuerda la definición general de acoso sexual que figura en su [Recomendación](#) . Seguirá correspondiendo a los jueces nacionales determinar si los casos que se les someten se hallan dentro de esta categoría y pueden ser un delito, o contravenir otras obligaciones impuestas por la ley (en particular en materia de salud y seguridad) o las obligaciones -contractuales o de otra naturaleza- de los empresarios. La Comisión pide a los empresarios, tanto públicos como privados, a los sindicatos y a los trabajadores que respeten las directrices que figuran en el Código y que inserten cláusulas apropiadas en los acuerdos de convenios colectivos.

#### Recomendaciones a los empresarios

*En lo que respecta a la prevención:*

Los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

*Por lo que se refiere a los procedimientos:*

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse. Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia. Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero. Los empresarios deberían controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos. Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

### **Recomendaciones a los sindicatos**

El acoso sexual es una cuestión sindical, por lo que, en caso de denuncia, los sindicatos deben tratarla con seriedad y comprensión. Corresponde a los sindicatos formular y presentar unas declaraciones claras sobre el acoso sexual y tomar medidas para sensibilizar al personal ante los problemas a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto el acoso sexual. Deberían declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido e informar al personal sobre sus consecuencias. También es conveniente asegurarse de que haya suficientes representantes del sexo femenino para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

### **Responsabilidad de los empleados**

Los trabajadores tienen un claro cometido que desempeñar para impedir todo comportamiento reprobable y hacer que se considere inaceptable. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas. Los trabajadores han de apoyar a las víctimas e informar a la dirección y/o al representante del personal por las vías adecuadas.

## **ACTOS CONEXOS**

**Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.** En 1996, la Comisión adoptó una Comunicación que lanzó una primera fase de consultas a los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo. Al mismo tiempo, presentó el informe de evaluación sobre la Recomendación de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, elaborado a partir de la información transmitida por los Estados miembros. La consulta a los interlocutores sociales ha hecho resurgir las discrepancias sobre el modo de luchar contra el acoso sexual, ya que las organizaciones patronales querían iniciativas nacionales y las organizaciones sindicales pedían la adopción de un instrumento comunitario vinculante. La Comisión, al constatar el fracaso de las normas nacionales represivas, preconiza la puesta en marcha de una política global de prevención que comprenda normas y procesos adaptados al contexto profesional. La Comunicación de la Comisión de 19 de marzo de 1997 puso en marcha una segunda fase. Los interlocutores sociales renunciaron a la invitación a pronunciarse sobre los elementos de una política global y a negociar un convenio colectivo a nivel europeo; por tanto, la Comisión podría, como dio a entender en su Comunicación de 1997, buscar otras vías de prevención del acoso sexual, incluyendo la adopción de un instrumento jurídico vinculante.

**Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido el Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual [Diario Oficial C 27 de 4.2.1992].** El Consejo comparte plenamente la posición de la Comisión:

- anima a los Estados miembros a que intensifiquen sus esfuerzos para fomentar la integración de la mujer en el mercado del trabajo;
- invita a la Comisión a que fomenten el intercambio de información y de buenas prácticas entre los Estados miembros;
- invita a la Comisión a que presente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo el informe previsto en el artículo 4 de la Recomendación de la Comisión, en un plazo de tres años a partir de la fecha de adopción de la Declaración.

**Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial C 157 de 27.6.1990].**

Última modificación: 21.5.2007

## Estrategia para la igualdad de género en la política de desarrollo

La Comisión presenta las directrices destinadas a mejorar la integración de la igualdad de género y reforzar el papel de la mujer en la política de cooperación al desarrollo de la Unión Europea (UE). Propone, además, acciones concretas en los ámbitos de los países en desarrollo, en los que esta desigualdad es mayor.

### ACTO

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 8 de marzo de 2007, «Igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo» [COM (2007) 100 final - no publicada en el Diario Oficial].

### SÍNTESIS

La igualdad de oportunidades es un factor crucial para el desarrollo sostenible, especialmente en los ámbitos en los que dicha desigualdad es mayor en los países en desarrollo, es decir:

- **el empleo y las actividades económicas**, ya que la mayoría de las mujeres trabajan en sectores **informales** con una productividad y una renta bajas, en condiciones laborales difíciles y con una protección social limitada o inexistente;
- **la gobernanza**, ya que en varios países, se marginaliza a las mujeres en la toma de decisiones; con el fin de proteger los derechos fundamentales de las mujeres, la legislación por la que se garantiza la igualdad de los derechos de ambos sexos debe aplicarse efectivamente;
- **el acceso a la educación**, ámbito en el que la desigualdad entre el hombre y la mujer está vinculada, en particular, a las tareas domésticas diarias impuestas a las mujeres;
- **la salud**, ya que las mujeres tienen un acceso limitado a los servicios sanitarios básicos, en particular por lo que se refiere a la salud reproductiva y sexual;
- **la violencia** contra la mujer.

La Comisión reconoce que se han hecho grandes **progresos** en cuanto a igualdad de género en la cooperación al desarrollo. Ésta, cada vez con más frecuencia, forma parte del diálogo con los países socios así como de las consultas de la UE con la sociedad civil. Además, se han hecho progresos en la organización de proyectos y de programas sobre la igualdad de género, y en cuanto al refuerzo de las capacidades de los Estados miembros y de la Comisión.

No obstante, la Comisión destaca que algunos **retos** persisten por cuanto se refiere a:

- la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) , especialmente en el caso de la eliminación de las disparidades entre ambos sexos en la enseñanza primaria y secundaria. Además, los ODM tienen un enfoque de la igualdad de género limitado a las dimensiones de sanidad y educación, descuidando otros aspectos de la igualdad;
- la presencia de obstáculos de carácter social y cultural, vinculados a las estructuras sociales tradicionales que no favorecen la modificación de la división tradicional del poder entre hombres y mujeres;
- la plena integración de la igualdad entre hombres y mujeres en las estrategias por países y en la aplicación de la cooperación al desarrollo de la UE.

### Objetivos de la nueva estrategia

El primer objetivo de la nueva estrategia de la UE consiste en **mejorar la eficacia de la integración** de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Este objetivo implica acciones centradas en tres aspectos:

- **desde el punto de vista político**, la Comisión destaca la importancia del debate sobre las cuestiones de género con los países socios al nivel más elevado;
- **en la cooperación al desarrollo**, la Comisión propone:
  - entablar un diálogo eficaz con los principales agentes durante la preparación de las estrategias por países y los programas de ayuda;
  - establecer mecanismos de responsabilización recíproca;
  - utilizar indicadores de resultados;
  - vincular la concesión de incentivos financieros a indicadores que tengan en cuenta las diferencias de género;
- **en cuanto al refuerzo de las capacidades institucionales**, la Comisión recomienda el uso de instrumentos prácticos en las fases de evaluación y aplicación; destaca, además, la necesidad de proporcionar a los países socios y al personal un mejor acceso a la información y a las buenas prácticas, y formación sobre las cuestiones de igualdad de género.

El segundo objetivo consiste en **reorientar las acciones específicas** en los países socios para favorecer la capacitación de la mujer. La Comisión ha identificado, en particular, los siguientes ámbitos de actuación:

- **la gobernanza** y, en particular, la capacitación política de la mujer, la promoción de los derechos humanos, la elaboración de indicadores adecuados para medir la desigualdad de género, la valorización del papel de la mujer en situaciones de conflicto y posconflicto;
- **el empleo y las actividades económicas**, en particular, la promoción de la capacitación económica y social de la mujer, así como la de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, el análisis del presupuesto dedicado a la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres, y una gestión de la hacienda pública basada en la perspectiva de la igualdad de género;
- **la educación** y, en particular, la supresión del pago de la matrícula escolar, la aprobación de medidas de incentivo para la escolarización de las niñas, la mejora del entorno escolar, la toma de conciencia de la igualdad de género entre los adolescentes y la alfabetización de los adultos;
- **la salud**, en particular la promoción de sistemas de protección social para las mujeres pobres y la protección de la salud reproductiva y sexual (por ejemplo, mediante campañas de prevención del VIH/sida, así como la formación de las comadronas tradicionales para reducir la mortalidad maternal e infantil en las zonas rurales);
- **la violencia contra la mujer**, en particular la reforma de la legislación en materia de protección de las víctimas, sensibilización desde los medios de comunicación, y educación y formación del personal militar y judicial.

## Aplicación

La Comisión destaca la importancia de que las propias mujeres beneficiarias hagan suyas las medidas de cooperación al desarrollo a través de la participación de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y de las organizaciones con una base comunitaria. La UE deberá favorecer, en particular, la creación de OSC que apoyen la igualdad de género donde no exista y reforzar las capacidades de las OSC existentes.

La financiación de la ayuda debería vincular el pago de tramos variables del apoyo presupuestario a las mejoras constatadas en los indicadores que midan la desigualdad entre hombres y mujeres. La UE apoyará la preparación y la utilización de estos indicadores, así como el refuerzo de las estadísticas básicas. Además, la dimensión de género deberá integrarse en la elaboración de los presupuestos de los países socios, a escalas nacional y local. Para ello, habrá que fijar nuevas prioridades en materia de gastos, reorientar los programas en los sectores con el fin de garantizar la igualdad de género, y controlar los ingresos y el gasto público.

Las estrategias nacionales de reducción de la pobreza deberán analizar la situación de un país en materia de igualdad entre hombres y mujeres con el fin de entender todo lo que ésta implica, tanto para el crecimiento como para la pobreza. La Comisión destaca que estas estrategias nacionales deberían aceptar una definición más amplia de la pobreza y abarcar otros aspectos, además de la falta de recursos financieros. También deberían aceptar la contribución de la sociedad civil en la formulación y seguimiento de las estrategias.

Por último, la Comisión destaca la importancia de la coordinación y la armonización con los Estados miembros mediante reuniones periódicas e intercambios de buenas prácticas. Además, la UE seguirá promoviendo el debate

sobre la igualdad de género a escala internacional y regional destacando, en particular, la importancia de ir más allá de los meros ámbitos de la salud y la educación.

### **Acciones específicas de la Comisión**

Para aplicar esta estrategia, la Comisión propone acciones en tres ámbitos:

- **la programación por países (estrategias nacionales y regionales)** y, en particular:
  - desarrollar directrices suplementarias para la programación;
  - evaluar sistemáticamente las cuestiones de género en las estrategias por países;
  - ajustar las estrategias en función de los resultados de estas evaluaciones;
  - establecer asociaciones con las organizaciones internacionales competentes, como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tienen una amplia experiencia en materia de integración de cuestiones de género en los programas;
- **los programas temáticos plurianuales en el marco de las perspectivas financieras 2007-2013**, que pueden apoyar la igualdad de género en los ámbitos de recursos humanos , medio ambiente y seguridad alimentaria ;
- **otros instrumentos financieros** de apoyo a la igualdad de género y, en particular, el Instrumento europeo para la democracia y los derechos humanos y el Instrumento de estabilidad .

### **Control y seguimiento**

Los progresos realizados mediante esta estrategia se evaluarán en una conferencia internacional sobre la igualdad de oportunidades, antes de 2010. Además, se hará una evaluación intermedia y una evaluación final en 2010, así como al término del ciclo del 10º Fondo Europeo de Desarrollo (FED) .

### **Contexto**

En 2001, el « Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo » para 2001-2006 sentó las bases del refuerzo de la capacidad de la Comisión Europea en este ámbito.

Más adelante, el Reglamento nº 1567/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, que expiró el 31 de diciembre de 2006, estableció un marco financiero para políticas y acciones sobre salud y derechos en materia de reproducción y sexualidad.

Además, el Reglamento (CE) nº 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, que expiró igualmente el 31 de diciembre de 2006, preveía una dotación de 9 millones de euros para financiar acciones específicas en este ámbito. Por último, el consenso europeo de 2005 identificó la igualdad de género como uno de los objetivos fundamentales para la reducción de la pobreza.

Sobre estas bases, la presente Comunicación propone una estrategia destinada a promover la igualdad de género en todas las acciones futuras, en el marco de la cooperación al desarrollo de la UE.

Última modificación: 9.7.2007

## Cuarta conferencia de las Naciones Unidas sobre las mujeres

La Unión Europea instaura una nueva relación entre las mujeres y los hombres que supone una distribución igualitaria del trabajo remunerado y no remunerado y una participación de las mujeres y de los hombres en la vida civil, política, económica, social y cultural en condiciones de igualdad.

### ACTO

Comunicación de la Comisión al Consejo de 1 de junio de 1995 - distribución y participación equitativas: para una nueva relación entre hombres y mujeres; prioridades de la Comunidad Europea para la Cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer (Pekín, septiembre de 1995) [COM (1995) 221 - no publicada en el Diario Oficial].

### SÍNTESIS

1. Para la Comunidad, la igualdad entre las mujeres y los hombres constituye un principio fundamental. Los derechos de las mujeres y de las jóvenes son inalienables e indivisibles y constituyen una parte integral de los derechos humanos universales.

2. Las políticas y los programas deben hacer hincapié en las medidas favorables al reconocimiento del papel fundamental desempeñado por las mujeres en los procesos sociales, económicos y políticos, a la participación de las mujeres en la gestión del poder y a su acceso a la independencia económica.

Además, deben adoptarse medidas específicas para garantizar la integración de la cuestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas de la Unión.

3. Es urgente suprimir las desigualdades en los ámbitos de la alimentación, la alfabetización, la educación y la formación, el empleo, el acceso a la atención primaria de salud, etc.

4. La Comunidad ha establecido los siguientes objetivos estratégicos:

- promover activamente la participación no discriminatoria de todos los individuos en la vida social, en particular mediante el apoyo a la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres;
- reforzar la legislación en materia de violencia, acoso sexual y explotación sexual de la mujer;
- apoyar medidas que refuercen la función de las organizaciones no gubernamentales cuyo objetivo es otorgar mayores responsabilidades a mujeres;
- fomentar y acelerar, mediante acciones de apoyo, la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los organismos públicos y políticos;
- garantizar que las mujeres de todo el mundo tengan derecho a decidir libre y responsablemente sobre el número, intervalo y momento en que quieren tener sus hijos y disponer de la información y los medios para ello;
- adoptar medidas con el fin de corregir la discriminación horizontal y vertical en el mercado de trabajo;
- fomentar los cambios en la organización del trabajo que permitan garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y de las tareas domésticas; adoptar medidas que permitan conciliar las responsabilidades personales, sociales y profesionales;
- integrar la cuestión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones (mainstreaming).

5. La Comunidad deberá examinar el tratamiento que otorga a la cuestión de los recursos y del seguimiento a distintos niveles: instituciones comunitarias, Estados miembros, acciones llevadas a cabo por instituciones internacionales y acciones de estímulo y apoyo de gobiernos asociados y gobiernos de países con economías en transición, en el marco de la cooperación al desarrollo.

## **Contexto**

6. La conferencia de las Naciones Unidas sobre la mujer, celebrada en Pekín en 1995, y la participación de la Comunidad Europea en este acontecimiento son una continuación del esfuerzo ya desplegado por la comunidad internacional para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

7. En la primera conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en México en 1975, se habían determinado tres objetivos prioritarios: igualdad, desarrollo y paz. Para lograr estos objetivos, en la conferencia de Copenhague de 1980, se perfilaron tres ámbitos que requerían una atención particular: un acceso similar al de los hombres a la educación, a las oportunidades de empleo y a servicios adecuados de atención a la salud. En la conferencia de Nairobi de 1985 se declaró por primera vez que todos los problemas humanos eran también problemas de las mujeres. Las mujeres tienen, por lo tanto, un derecho legítimo a participar en el proceso de decisión y en la gestión de todas las cuestiones humanas.

## **ACTOS CONEXOS**

### **Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Pekín 1995**

La Declaración y la Plataforma de acción, adoptadas al final de la conferencia, enuncian los objetivos estratégicos y las acciones que deben llevarse a cabo para superar los obstáculos a la promoción de las mujeres.

Se determinaron doce ámbitos que suponen un freno a la promoción de las mujeres y que, en consecuencia, requieren acciones específicas: la mujer y la pobreza; la educación y la capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente; y la niña.

La conferencia de Pekín destacó también el concepto de género y la necesidad de incluir la igualdad entre el hombre y la mujer en todas las instituciones, políticas y acciones de los Estados miembros de las Naciones Unidas.

En una sesión extraordinaria de las Naciones Unidas, celebrada en 2000 bajo el título «Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI» (Pekín + 5), se hizo un seguimiento de la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer.

**Reglamento (CE) n° 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo .**

**Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 21 de junio de 2001, « Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo» [COM (2001) 295 final - no publicada en el Diario Oficial].**

**Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996: «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» [ COM(96) 67 final - no publicada en el Diario Oficial].**

Para más información, consúltense las páginas SCADPlus sobre Derechos humanos y Lucha contra la violencia, la explotación sexual y la trata de mujeres, y el sitio de las Naciones Unidas de la Comisión de la condición de la mujer ([EN](#)).

Última modificación: 27.08.2004