

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Mujeres empresarias — Políticas específicas para impulsar el crecimiento y el empleo en la UE» (dictamen de iniciativa)

(2012/C 299/05)

Ponente: **Madi SHARMA**

El 19 de enero de 2012, de conformidad con el apartado 2 del artículo 29 de su Reglamento Interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el tema:

Mujeres empresarias – Políticas específicas para impulsar el crecimiento y el empleo en la UE.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 28 de junio de 2012.

En su 482º Pleno de los días 11 y 12 de julio de 2012 (sesión del 11 de julio de 2012), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 121 votos a favor, 7 en contra y 4 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones para promover el empresariado femenino en Europa

1.1 El presente dictamen formula **cuatro propuestas clave concretas** de intervención política para fomentar y desarrollar el empresariado femenino al objeto de contribuir al crecimiento sostenible en Europa. Se centra exclusivamente en el espíritu empresarial femenino y no aborda la dimensión más general de la participación femenina en el mercado de trabajo o en el proceso de toma de decisiones.

1.2 Las recomendaciones políticas no son neutras desde el punto de vista de los costes, pero la pequeña inversión exigida por parte de la Comisión Europea y los Estados miembros se verá ampliamente compensada por su rendimiento en términos de beneficio económico añadido resultante del aumento del número de empresas propiedad de mujeres en la economía y de la creación de empleo dentro de estas empresas. También se podría argumentar que los fondos disponibles podrían orientarse a mejorar el apoyo brindado a los objetivos en lugar de utilizarse en proyectos de escaso impacto.

1.3 Por otra parte, las recomendaciones políticas no requieren nuevas estructuras y se pueden integrar en los actuales ministerios de desarrollo económico, pero no deben hacerlo en los ministerios de igualdad de oportunidades, porque **el empresariado femenino es un asunto «económico»**.

1.4 Estas recomendaciones pueden ser respaldadas con pruebas de la rentabilidad de las inversiones que muestran los resultados de acciones similares en EE.UU, donde se ha duplicado el número de mujeres empresarias, contribuyendo así a aumentar la creación de empleo y los recursos económicos de la sociedad. Fue el elemento obligatorio de la recogida de datos y la política de contratación lo que tuvo mayor efecto ⁽¹⁾.

1.5 **Crear una oficina de mujeres europeas propietarias de empresas** en la Comisión Europea y en ministerios competentes (preferiblemente no en ministerios de igualdad de oportunidades, al objeto de distinguir entre actividades económicas y

responsabilidades de igualdad de género) de los Estados miembros, sin crear estructuras enteramente nuevas.

1.6 **Nombrar un Director/Delegado o Representante de alto nivel del empresariado femenino** en la Comisión Europea y en los ministerios que se ocupan de las empresas en los Estados miembros, con una función transversal de sensibilización sobre los beneficios económicos que se obtienen alentando a un mayor número de mujeres a crear y desarrollar empresas.

1.7 **Recabar datos y actualizar cada año las políticas y la investigación** sobre las empresas femeninas en las regiones europeas, para mejorar el acceso a datos desglosados por género en los ministerios y las agencias.

1.8 **Aplicar la legislación vigente en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Esto debería incluir una atención particular al hecho de garantizar que la asignación de recursos y fondos se analice por género para que haya transparencia, rendición de cuentas y la debida diligencia en la realización de una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

1.9 Al objeto de crear un entorno favorable para las mujeres empresarias se debería considerar también lo siguiente:

- incluir a los hombres en el debate y la comunicación;
- la supresión de los estereotipos de género, sobre todo en la educación y en las carreras profesionales;
- la promoción de estudios académicos que puedan conducir a nuevos tipos de empresas *start-up* para mujeres;
- la garantía de un acceso equitativo a la financiación y a los recursos en igualdad de condiciones; y
- la mejora de la protección social para los trabajadores por cuenta propia.

⁽¹⁾ 1988: *Women's Business Ownership Act* (Ley sobre propiedad empresarial femenina) (HR5050) <http://www.nwbc.gov/sites/default/files/nwbc05.pdf>.

2. Contexto

2.1 *El crecimiento y la pequeña y mediana empresa (PYME) en la UE*

2.1.1 La Resolución del Parlamento Europeo sobre las mujeres empresarias en pequeñas y medianas empresas ⁽²⁾ reconoce que «existen diferencias entre los Estados miembros en cuanto al número de mujeres empresarias; que el número de mujeres que consideran que la carrera de empresario es una opción viable es menor que el de hombres, y que, a pesar del aumento registrado en la última década del número de mujeres que dirigen PYME, en la Unión Europea solo una de cada diez mujeres es empresaria, frente a uno de cada cuatro hombres; que las mujeres constituyen alrededor del 60 % de los graduados universitarios, pero están insuficientemente representadas en el trabajo a tiempo completo en el mercado laboral, especialmente en el campo de los negocios; y que es fundamental alentar y potenciar a las mujeres para que emprendan proyectos empresariales con el fin de reducir las actuales desigualdades de género».

2.1.2 En el contexto de la crisis financiera que atraviesa Europa, la austeridad se ha convertido en la palabra clave para encontrar una salida a la crisis. Sin embargo, hace poco tiempo que los debates en torno a la austeridad se han completado con discusiones sobre la inversión. Los esfuerzos han de centrarse en políticas que favorezcan el crecimiento.

2.1.3 En un entorno mundial cambiante, marcado por la inseguridad, los cambios continuos y una competencia mucho mayor a nivel mundial, reconocer el papel de los empresarios para canalizar estas inversiones hacia la recuperación económica es uno de los elementos clave para garantizar una economía europea competitiva y dinámica. Tras reconocer el papel de las PYME en nuestra sociedad, la Comisión Europea se está centrando ahora en el aprovechamiento del potencial de las PYME.

2.1.4 Los empresarios se han ido convirtiendo en proveedores cada vez más importantes de oportunidades de empleo y en actores esenciales del bienestar de las comunidades locales y regionales ⁽³⁾. La UE, a través de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo de Lisboa, la Ley de la pequeña empresa (Small Business Act), Europa 2020 y el nuevo programa COSME ⁽⁴⁾, ha situado claramente las necesidades de las PYME en el centro de sus actividades, logrando buenos resultados.

2.1.5 Los entornos nacionales y locales de la UE en los que operan las PYME son muy diferentes, al igual que la propia naturaleza de las PYME. Por lo tanto, es necesario que las políticas relativas a las necesidades de las PYME reconozcan plenamente esta diversidad y respeten el principio de subsidiariedad (*Pensar primero a pequeña escala – una Ley de la pequeña empresa para Europa*).

2.1.6 En su reciente dictamen sobre la Comunicación «Pequeñas empresas en un mundo grande: una nueva asociación que ayude a las PYME a aprovechar oportunidades globales» ⁽⁵⁾, el CESE señala que la Comisión asume la igualdad de género en

las empresas, pero no formula ninguna recomendación específica para apoyar a las PYME propiedad de mujeres con miras a la internacionalización.

2.1.7 **En Europa falta una infraestructura que respalde específicamente al empresariado femenino.** Ninguna de las políticas arriba indicadas, ni las intervenciones o disposiciones que conllevan, han reconocido plenamente las cuestiones de género en la actividad empresarial. Como tampoco han detectado las oportunidades de crecimiento ni su diversidad en el sector empresarial (empresas domésticas, microempresas, empresas familiares).

2.2 *Política actual en materia de empresas propiedad de mujeres*

2.2.1 Las empresas propiedad de mujeres son esenciales para la salud de la economía europea. Desde hace más de una década, los gobiernos y una serie de organizaciones de los sectores público, privado y académico han reconocido la importancia de apoyar a las empresas femeninas, tanto desde el punto de vista político como práctico. Este planteamiento ha permitido aumentar la concienciación respecto de la contribución de estas empresas a la economía.

2.2.2 En la actualidad, la Comisión está colaborando con los Estados miembros para encontrar maneras de salvar los obstáculos que desalientan a las mujeres a la hora de crear una empresa, y se han tomado una serie de iniciativas, entre las que figuran las siguientes:

- La Red Europea de Mentores para Mujeres Empresarias, que se inauguró en un acto celebrado el 15 de noviembre de 2011 bajo la Presidencia polaca. Esta red es una de las medidas propuestas en la revisión de la Small Business Act de 2011; aplica y completa las medidas dirigidas a impulsar, apoyar y alentar el empresariado femenino.
- La Red Europea de responsables políticos para la promoción del espíritu empresarial femenino (WES).
- El portal para el espíritu empresarial de la mujer ⁽⁶⁾.

3. Potencial económico

3.1 Pese a los alentadores avances, la UE aún debe tomar otras medidas importantes para explotar plenamente el potencial de las empresas y, en particular, de las PYME dirigidas por mujeres. Con demasiada frecuencia, las mujeres son invisibles en el mundo de los negocios: en los medios de comunicación, en las organizaciones empresariales representativas, y cuando se trata de influir en las políticas.

3.2 Continúa el desequilibrio entre hombres y mujeres en lo que respecta al espíritu empresarial, lo que se traduce en un menor número de mujeres empresarias. Hoy en día, las mujeres empresarias sólo representan el 30 % del conjunto de empresarios en Europa. Esto se añade a su potencial de crecimiento económico todavía no explotado.

⁽²⁾ (2010/2275 (INI)).

⁽³⁾ Dictamen del CESE sobre «Empleabilidad y espíritu de empresa – El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género» (DO C 256 de 27.10.2007, p. 114).

⁽⁴⁾ Programa para la Competitividad de las Empresas y para las PYME (COSME) 2014-2020.

⁽⁵⁾ COM(2011) 702 final.

⁽⁶⁾ Véase: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal/>.

3.3 En 2012, el papel de las empresas propiedad de mujeres es más importante que nunca: en toda Europa, y en regiones vecinas como la euromediterránea (7), y en todos los sectores existen empresas propiedad de mujeres, y su papel, que cada vez es más importante para el crecimiento económico y la creación de empleo sostenible, es esencial para la recuperación y el crecimiento.

3.4 Lo más preocupante es que, en una época en la que muchos gobiernos han recortado la financiación de apoyo a las empresas, y en que muchas empresas luchan por sobrevivir y crecer, las políticas encaminadas a respaldar el empresariado femenino hayan desaparecido de la agenda, a pesar de las promesas. Las empresas propiedad de mujeres representan una «oportunidad de miles de millones de euros» (8) que es preciso reconocer, y no descuidar.

3.5 Uno de los principales desafíos para cuantificar el empresariado femenino en Europa es la falta de datos, cuantitativos y cualitativos. Los registros de empresas y muchas de las fuentes estadísticas gubernamentales (incluido el registro del IVA) no se desglosan por género. De la misma manera, no es fácil obtener información relativa al género de los bancos o las organizaciones de apoyo a las empresas.

3.6 A pesar de estas lagunas, varias fuentes de información pertinentes sobre el empresariado y el trabajo autónomo proporcionan información sobre las actividades empresariales de mujeres y hombres. Se trata, entre otras, del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) y de las encuestas de población anuales realizadas por la mayoría de los países europeos (Censos). La recopilación de datos en EE.UU pone de relieve el potencial para Europa (9).

3.7 Investigaciones recientes revelan (10) que las empresas propiedad de mujeres invierten más en la formación de su personal que las demás, y que alrededor de dos tercios tienen como objetivo incrementar la capacidad de liderazgo de sus directivos. Esto significa que la inversión en empresas propiedad de mujeres orientadas al crecimiento tendrá probablemente un mayor rendimiento que la inversión en las empresas en general.

3.8 La mayoría de las estadísticas se basan en previsiones conservadoras y existen suficientes resultados de investigaciones que muestran unas aspiraciones de crecimiento aún mayores entre las mujeres empresarias, incluso las que son madres de familia (11). Un estudio realizado por el banco Natwest en el Reino Unido indica que el 88 % de las mujeres prevén un crecimiento de su empresa, comparado con un 74 % de hombres. El crecimiento previsto es del 25 %.

4. Equidad de género en la empresa

4.1 La UE tiene el deber ético de otorgar a la mujer lo que realmente se merece. La cuestión de la igualdad de género debe

estar siempre bien presente en el proceso de toma de decisiones de la UE. En tiempos de crisis, la «justicia de género» se hace aún más imperativa. Tanto los hombres como las mujeres han de participar en el debate, dado que con demasiada frecuencia en los asuntos que afectan a la mujer participan únicamente mujeres.

4.2 Existen en Europa políticas –incluyendo legislación– que integran la igualdad de género pero no incluyen disposiciones concretas que garanticen un análisis de la asignación de recursos o fondos por sexos. Para que haya transparencia, rendición de cuentas y la debida diligencia en la comprobación de una verdadera igualdad entre hombres y mujeres es necesario proceder a tales análisis.

4.3 Este es un requisito legal en el Reino Unido en virtud del «deber de igualdad de género» (12), que exige que todos los poderes públicos, en el ejercicio de todas sus funciones, tengan la obligación de:

- suprimir toda discriminación y acoso ilícitos por razones de sexo
- promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ello debería comportar un análisis de la asignación de recursos y fondos para verificar su neutralidad desde el punto de vista del género.

4.4 El concepto de deber de igualdad de género es importante para garantizar la igualdad de género mediante la responsabilidad y mediante la evaluación de la asignación de recursos y la recogida de datos desagregados desde el punto de vista del género. Esto ayudaría a los responsables políticos a evaluar su verdadero impacto en el empresariado femenino. (Ejemplo: el Fondo de desarrollo regional (FEDER) o el Fondo social (FSE): La UE asigna fondos a los Estados miembros, que a su vez reasignan esos fondos a un nivel regional. A menudo esos fondos se utilizan para crear puestos de trabajo mediante la creación de empresas, pero en ningún momento se plantea la cuestión del género.) Para garantizar la transparencia en materia de igualdad de género, en cada nivel de responsabilidad política se debería plantear y analizar, por sexos, cómo se distribuye el dinero.

4.5 El género puede ser una «lente» que permite entrever otras desigualdades (por motivos de raza, discapacidad o edad) y poder así actuar en consecuencia. Para que la integración de la perspectiva de género sea eficaz en toda Europa es necesario que haya un enfoque integrado, en particular como se destaca en el informe de la OCDE «*Tackle gender gap to boost growth*» (salvar las diferencias de género para impulsar el crecimiento) (13). La atención al género abarca todos los aspectos de la igualdad y afecta a todos, hombres y mujeres. Una mirada al género permite reconocer que las desigualdades entre mujeres y hombres son resultado de injusticias o de estereotipos que nos afectan a todos.

(7) Dictamen del CESE sobre el Fomento del espíritu empresarial de las mujeres en la región euromediterránea (DO C 256 de 27.10.2007).

(8) Véase: www.wescotland.co.uk/wepg.

(9) <http://womeninbusiness.about.com/od/wibtrendsandstatistics/a/statswibindustr.htm>.

(10) <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/enterprise/docs/b/11-1078-bis-small-business-survey-2010-women-led-businesses-boost.pdf>.

(11) http://www.enterprising-women.org/static/ew_growthreport.pdf.

(12) <http://freedownload.is/doc/overview-of-the-gender-equality-duty-11622854.html>.

(13) http://www.oecd.org/document/0,3746,fr_21571361_44315115_50401407_1_1_1_1,00.html.

4.6 Se necesitan análisis de género para evitar el desaprovechamiento de recursos en educación y formación, mayores niveles de salud precaria y costes económicos para las empresas en las que no se valoran las capacidades de las mujeres ni se reconocen su potencial y su talento. Por otra parte, es esencial el apoyo a la orientación profesional, la superación de estereotipos y la eliminación de todas las barreras que frenan el empoderamiento de las mujeres, independientemente de su edad. Los modelos femeninos de conducta y liderazgo también han de ser más visibles en los medios de comunicación y en la sociedad en general para promover los cambios positivos que la mujer aporta a la economía.

5. Recomendaciones

5.1 Intervenciones políticas

5.1.1 El CESE reconoce que Europa está viviendo una época caracterizada por las medidas de austeridad, pero considera que la adopción de unas políticas sencillas destinadas a las empresas dirigidas por mujeres podría ofrecer un rendimiento superior a la pequeña contribución que supondría para la UE y los Estados miembros la adopción de estas cuatro propuestas.

5.1.2 Dichas propuestas no se han elegido al azar, sino que son el fruto de consultas celebradas con mujeres empresarias y organizaciones empresariales. En su Resolución⁽¹⁴⁾, el Parlamento Europeo formula recomendaciones similares. Más importante aún, los Estados Unidos introdujeron en 1988 medidas similares a través de la *Women's Business Ownership Act*. Fue el elemento obligatorio de la recogida de datos y la política de contratación lo que tuvo mayor efecto. En Estados Unidos, la relación aproximada entre mujeres y hombres empresarios es de 2:1 (el número de mujeres propietarias de empresas en este país, comparado con el número total de empresas, aumentó del 26 % en 1992 al 57 % en 2002). Ello permitió duplicar el número de mujeres empresarias, contribuyendo así a aumentar la creación de empleo y los recursos económicos de la sociedad.

5.1.3 Así pues, las propuestas consistirían en:

5.1.3.1 **Crear una oficina de mujeres europeas propietarias de empresas** en la Comisión Europea y en los ministerios competentes de los Estados miembros. Preferiblemente no deberían localizarse en ministerios de igualdad de oportunidades, al objeto de distinguir claramente entre actividades económicas empresariales y responsabilidades de igualdad de género. Deberían tener un mandato claro, con objetivos y recursos específicos. Actualmente, en la DG Empresa, solo una de las 900 personas de su plantilla se dedica exclusivamente al empresariado femenino en Europa.

5.1.3.2 **Nombrar un Director/Delegado o Representante de alto nivel del empresariado femenino** en la Comisión Europea y en los ministerios que se ocupan de las empresas en los Estados miembros, con una función transversal de sensibilización sobre los beneficios económicos que se obtienen alentando a un mayor número de mujeres a crear y desarrollar empresas. Deberán fijarse calendarios para estos órganos (entre cuatro y diez años, dependiendo de la economía y de la estructura de financiación), que habrán de tener un mandato muy claro con objetivos específicos y asunción de responsabilidades.

El cargo de Director/Delegado o Representante de alto nivel de las empresas femeninas podría también tener la responsabilidad de promover aquellas trayectorias académicas o laborales que favorecen el empresariado femenino, como la investigación, la ciencia, la alta tecnología, la venta directa y las actividades en línea/desarrollo de TI.

5.1.3.3 **Recopilar datos esenciales** que permitan medir y cuantificar la asignación de recursos para mujeres emprendedoras, que es un elemento clave de discriminación de la mujer en el mundo empresarial, especialmente en las fases de puesta en marcha de una empresa. Apoyar la actualización anual de las políticas y la investigación sobre las empresas femeninas en las regiones europeas. Mejorar la recogida y el acceso a datos desglosados por género en los ministerios y las agencias. Es esencial que la DG Empresa y los Ministerios de Desarrollo Económico en los Estados miembros lleven a cabo una **evaluación de impacto de género** recopilando datos relevantes que incluyan el número de mujeres empresarias, el número de empresas que son propiedad de mujeres, el número de empleados en esas empresas y la asignación de recursos a estas empresas y empresarias. Es importante reconocer que países como Australia, Canadá y EEUU han conseguido aumentar los niveles de actividad empresarial femenina gracias a la recopilación y el análisis de estos datos.

5.1.3.4 **Aplicar la legislación vigente en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.** Datos recientes indican que el desempleo femenino en Europa está en su nivel más alto de los últimos 23 años. También se dan niveles récord de jóvenes, entre ellos muchas mujeres con titulación universitaria, que no participan en la actividad económica. La diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo, y se echa en falta la representación femenina en los procesos de toma de decisiones en toda Europa. Es esencial que la UE y los Estados miembros cumplan sus obligaciones en materia de género desglosando las informaciones por género, sobre todo en la recopilación de datos y en lo que se refiere a la asignación de recursos.

5.2 Intervenciones de la sociedad civil

5.2.1 Se propone:

5.2.1.1 Que, como todas las actividades relacionadas con la promoción del empresariado femenino y de las empresas propiedad de mujeres generan beneficios económicos y sociales para todos, habría que alentar a los hombres a que participen en este debate y reconozcan el valor añadido de la promoción de las actividades realizadas por mujeres en calidad de empresarias. Las correspondientes comunicaciones, redes y formaciones deberían incluir a ambos sexos y la protección social debería también garantizar la igualdad de trato para todos en la sociedad.

5.2.1.2 Garantizar la posibilidad de acceso a la iniciativa empresarial a todos los ciudadanos suprimiendo en todos los niveles educativos los estereotipos de género en relación con los empresarios y cuidando el lenguaje y los términos utilizados para describir a los empresarios. Al mismo tiempo, garantizar que el apoyo actual a las empresas a nivel universitario y de perfeccionamiento profesional sea atractivo y útil para las mujeres jóvenes y contribuya a reducir la diferencia entre el número de mujeres y hombres jóvenes que deciden crear una empresa.

⁽¹⁴⁾ (2010/2275 (INI)).

5.2.1.3 Promover carreras tradicionales y no tradicionales para las mujeres de todas las edades de una manera neutra desde el punto de vista del género. Europa tiene muchas mujeres altamente cualificadas con titulación superior, muchas de ellas actualmente desempleadas como consecuencia de la crisis, que tal vez ni siquiera han contemplado la posibilidad de tener su propia empresa.

5.2.1.4 Crear centros dedicados al empresariado femenino que faciliten información esencial sobre el desarrollo de las empresas, contactos con redes, intercambio de conocimientos, formación y mentorazgo. En algunos países de la UE estos centros no existen y en otros sucede con frecuencia que disponen de escasos recursos al estar integrados en asociaciones empresariales y cámaras de comercio. Sin embargo, cuando estos centros cuentan con recursos específicos pueden ser muy eficaces en la promoción del empresariado femenino. En Alemania se pueden observar muchos ejemplos de buenas prácticas.

5.2.1.5 Garantizar apoyo y acceso a la información, fondos y recursos para la investigación, la ciencia y la tecnología para las mujeres que deseen lanzar su propia empresa o desarrollar sus propias investigaciones o innovaciones.

5.2.1.6 Que las instituciones financieras revisen la divulgación de información sobre préstamos en relación con el género.

Hay investigaciones que demuestran que los créditos otorgados a las mujeres son reducidos y a menudo con tipos de interés mucho más elevados que para los hombres ⁽¹⁵⁾.

5.2.1.7 Revisar las disposiciones en materia de seguridad social para todos los empresarios pero en particular los aspectos prácticos de estas disposiciones para las mujeres empresarias durante el embarazo y como madres y cuidadoras. El Plan de acción de la Comisión «El programa europeo en favor del espíritu empresarial» ⁽¹⁶⁾ subraya la necesidad de mejorar los sistemas de seguridad social, pero no va suficientemente lejos presentando propuestas pertinentes.

5.2.1.8 Pactar y aplicar a nivel de la UE un acuerdo de radiodifusión pública para alentar a los radiodifusores públicos de los Estados miembros a fijar objetivos que permitan una cobertura mediática equilibrada de las actividades empresariales desde el punto de vista del género, sacando a las mujeres de las «páginas femeninas» y situándolas en las de negocios. Diversos estudios muestran que la cobertura mediática puede influir de manera significativa y positiva en las percepciones y actitudes respecto de las mujeres empresarias. Una mayor cobertura mediática de las mujeres empresarias con éxito, como modelo a seguir, tendría un impacto mensurable en las actitudes sociales respecto de las mujeres empresarias.

Bruselas, 11 de julio de 2012.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Staffan NILSSON

⁽¹⁵⁾ Véase por ejemplo: "Women and banks - Are female customers facing discrimination?", informe del IPPR de noviembre de 2011, en: http://www.wireuk.org/uploads/files/women-banks_Nov2011_8186.pdf; "Women's business ownership: a review of the academic, popular and internet literature", en: <http://www.bis.gov.uk/files/file38362.pdf>.

⁽¹⁶⁾ COM(2004) 70 final.