



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 5.3.2003  
COM(2003) 98 final

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

**Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión  
Europea en 2002**

## RESUMEN

El presente informe anual, el séptimo dedicado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea, presenta un panorama de los acontecimientos y los logros acaecidos en los Estados miembros, y en Europa en general, en el ámbito de la igualdad de género.

El año 2002 fue crucial y marcó un hito histórico en el proceso de ampliación, pues ese año se concluyeron las negociaciones de adhesión con Chipre, la República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, la República Checa y Eslovenia. La Unión está deseosa de acoger a todos estos países a partir del 1 de mayo de 2004. El tiempo que queda hasta esa fecha servirá para reforzar el seguimiento y la cooperación con que se va a ayudar a esos países en la fases finales de preparación para su plena integración en la Unión Europea. En este contexto se abrió en 2002 a los países candidatos el programa de acción sobre la igualdad de oportunidades.

El año 2002 proclamó también el comienzo de la labor de la Convención sobre el futuro de Europa. Ha sido muy criticada la ausencia de representación femenina en la Convención y, para compensar esta falta, se ha defendido una mayor integración de la perspectiva de género. Para responder a los muchos retos con que se enfrenta la Unión Europea, es obvio que cualquier futuro Tratado Constitucional debe reflejar las aspiraciones de mujeres y hombres en una Europa ampliada y confirmar el principio establecido de la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Si quiere lograr una sociedad caracterizada por la igualdad de género, la Unión debe seguir trabajando para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus políticas y acciones (integración de la perspectiva de género).

La Estrategia marco sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha seguido proporcionando la estructura para integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos, y así, en 2002, asistimos a una evaluación de la estrategia europea de empleo en la que se tuvieron en cuenta las consecuencias de dicha integración, y a un análisis de los Fondos Estructurales desde el punto de vista del género. Se ha avanzado mucho en la sensibilización y el intercambio de experiencias en el proceso de inclusión social, así como en el informe sobre las pensiones.

La lograda modificación de la directiva sobre igualdad de trato, merced a la estrecha colaboración con el Consejo y el Parlamento Europeo en el proceso de codecisión, han dado un fuerte impulso al aspecto de la igualdad en el ámbito del empleo. La atención se centró también en la violencia doméstica contra las mujeres, incluyendo la adopción de indicadores, y se intensificaron los esfuerzos para prevenir y acabar con esta práctica inaceptable.

La igualdad de género es un derecho de todos los seres humanos; por eso es esencial mostrarse solidarios con las mujeres a las que se niega este derecho y darles apoyo a nivel internacional. Aunque en 2002 se hicieron avances importantes, aún queda mucho por hacer, por lo que éste seguirá siendo un ámbito de actuación trascendental en el futuro.

Se hallarán datos exhaustivos en una extensa representación estadística de la vida de las mujeres y de los hombres en Europa («*The life of women and men in Europe*»), publicada en 2002 por Eurostat (ISBN 92-894-3568-2).

# Capítulo I

## IGUALDAD DE GÉNERO EN UNA UE AMPLIADA

### 1. Retos y oportunidades de la ampliación

Una vez concluidas las negociaciones de adhesión con Chipre<sup>1</sup>, la República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, la República Eslovaca y Eslovenia, la Unión está deseosa de acoger como miembros a todos estos países a partir del 1 de mayo de 2004.

A lo largo del proceso de ampliación, las discusiones y las negociaciones dedicadas a la igualdad de género han girado en torno a algo más que la simple adecuación de los países candidatos a la legislación y los procesos de la UE. La creación de una unión cada vez más estrecha de pueblos de Europa y la inclusión de estos países en la Unión Europea aportan una riqueza de experiencias y logros de los que también los actuales Estados miembros pueden aprender. Es lícito esperar que este proceso de amalgamamiento mutuo de cuanto se ha conseguido en tantos países reoriente la cuestión de la igualdad de género en Europa y dé un fresco y prometedor impulso en el camino hacia una sociedad igualitaria para hombres y mujeres.

La igualdad de género se reconoce desde hace tiempo como un principio básico y un derecho fundamental, y constituye uno de los «objetivos» del Tratado de la Unión Europea. La igualdad de género es para todos los ciudadanos, mujeres y hombres, pues las sociedades democráticas sólo pueden desarrollarse al máximo si todas las personas que las componen participan y contribuyen plenamente. Así pues, debe hacerse hincapié en que la igualdad de género no es una cuestión de minorías, pues afecta al conjunto de la población. Por lo tanto, es esencial que las disposiciones y las prácticas jurídicas y administrativas adoptadas para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres se centren en este objetivo sin categorizarlo conceptualmente como un problema minoritario.

Sin embargo, lo más importante para todos los países en vías de adhesión es que incrementen sus esfuerzos para concienciar a sus ciudadanos respecto de sus nuevos derechos. Si la ley ha de estar plenamente anclada en la sociedad, es indispensable informar a los ciudadanos de sus derechos y animarlos a que los ejerzan en una cultura basada en el libre debate, que a su vez ha de apoyarse en la capacidad judicial para resolver eficazmente las disputas.

### *Transposición de la legislación*

En el ámbito de la igualdad de oportunidades había que proceder a la transposición de nueve directivas relacionadas con el género y la igualdad. Tal como se indica en el Informe Periódico<sup>2</sup>, el proceso de adecuación al acervo está muy avanzado en muchos países candidatos, en especial en Chipre, la República Checa, Letonia, Lituania, Hungría, Eslovaquia y Eslovenia, donde se añadieron una serie de medidas en 2002. Sin embargo, Estonia, Malta y, en menor medida, Polonia, andan algo rezagados. En todos los países es necesario avanzar

---

1 Las condiciones de la adhesión de Chipre a la UE con respecto a la comunidad turco-chipriota dependerán de un acuerdo establecido en el Tratado de Adhesión en consonancia con los principios en que se fundamenta la UE.

2 COM (2002) XXX, octubre de 2002.

en el proceso de adecuación y, en consonancia con el firme mandato del Consejo Europeo de Copenhague, la Comisión intensificará su seguimiento de los avances de las políticas en todos los países en vías de adhesión.

Una enmienda introducida en la Ley checa sobre el empleo, aprobada por el Parlamento en abril de 2002, define con más precisión lo que se entiende por discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo. En junio de 2002 se aprobó en Lituania una enmienda a la Ley sobre igualdad de oportunidades relacionada con la discriminación directa e indirecta, y se ha mejorado el apoyo al padre y a la madre que están a cargo de hijos menores de ocho años. También en junio de 2002 se aprobó en Eslovenia la Ley sobre igualdad de oportunidades, un instrumento legislativo genérico que ofrece una base común para instaurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida pública. En Letonia, la Ley de protección de la mano de obra entró en vigor el 1 de enero de 2002, y el nuevo Estatuto de los trabajadores el 1 de junio de ese mismo año. En Eslovaquia, la nueva Ley sobre la seguridad social fue aprobada en mayo de 2002, con el fin de completar la transposición de la Directiva sobre igualdad de trato en cuestiones de seguridad social. En septiembre de 2002 se promulgó en Chipre la igualdad de salario para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Seguirá cooperándose con Bulgaria y Rumania —que, como demuestra el avanzado estado de las negociaciones de adhesión, han hecho importantes progresos—, y con Turquía.

### *Estructuras de aplicación*

Sin embargo, la transposición de la legislación, por sí sola, no basta. La experiencia ha demostrado que son esenciales **mecanismos de apoyo** materializados en estructuras tales como organismos dedicados a la igualdad, defensores del pueblo centrados en esta cuestión y fuentes activas y bien informadas que proporcionen un asesoramiento independiente. Ahora la tarea consiste en aplicar la legislación recientemente adoptada y en hacer que las instituciones pertinentes posean la capacidad administrativa adecuada y sean capaces de asumir las nuevas responsabilidades que les confiere la nueva legislación.

En **la República Checa**, las oficinas de empleo pueden aplicar medidas positivas a fin de eliminar o, al menos, reducir las desigualdades del mercado de trabajo. Por otro lado, el Consejo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres celebró su primera reunión en abril de 2002. Este Consejo es un órgano interministerial de carácter consultivo cuyo mandato consiste en promover la política de igualdad de género. Desde enero de 2002, cada ministerio ha creado un puesto permanente para un funcionario encargado exclusivamente de los asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En junio de 2002, el **Gobierno húngaro** anunció la creación de una nueva oficina antidiscriminación dedicada a combatir la discriminación laboral de las personas con discapacidad, la comunidad gitana y otros grupos minoritarios, así como la de las mujeres. En **Letonia** se decidió, en febrero de 2002, crear el Consejo para la igualdad de género, un órgano coordinador y consultivo. En **Lituania** sigue funcionando activamente en el ámbito de la discriminación directa e indirecta la Oficina del Defensor de la igualdad de oportunidades, que se reforzó en 2002. La nueva Ley de relaciones laborales de **Eslovenia** prevé la adopción de un programa nacional especialmente dedicado a la igualdad de oportunidades, y permitirá a la Oficina gubernamental para la igualdad de oportunidades nombrar un defensor del pueblo al efecto que se ocupe de los casos de trato desigual. En octubre de 2001 se estableció en **Polonia** un Plenipotenciario gubernamental para la igualdad de mujeres y hombres. En **Chipre** habría que reforzar las estructuras y los mecanismos para la aplicación práctica de la legislación, en particular por lo que se refiere a estructuras consultivas independientes. **Malta**

cuenta con la capacidad administrativa necesaria para aplicar el acervo, aunque ha de seguir consolidándola.

En Rumania y Bulgaria se ha avanzado poco o nada en el desarrollo de estructuras institucionales y administrativas que permitan aplicar y hacer respetar los derechos de igualdad.

En los países candidatos se han emprendido además otras iniciativas para integrar la perspectiva de género en todas las políticas. **Hungría** ha promovido este aspecto ofreciendo formación a los profesionales del Derecho, aplicando medidas de concienciación y emprendiendo acciones contra las desigualdades, en particular las del mercado de trabajo. En **Letonia**, los esfuerzos se han concentrado en fomentar la implantación del concepto de igualdad de género. El plan de acción complementario para la implantación de este concepto en 2002 se aprobó en marzo de ese mismo año; este plan establece una Estrategia nacional relativa a la igualdad de género para 2003-2007, en la que se contempla la formación del funcionariado en esta materia.

## 2. Dimensión socio-económica

### 2.1. Empleo

Ya se ha empezado a cooperar con los países en vías de adhesión en procesos de coordinación socio-económica. Existe un proceso de cooperación en materia de empleo, materializado en los documentos de evaluación conjunta («*Joint Assessments Papers*», JAPs), cuya finalidad es preparar a los países candidatos para su futura participación en la estrategia de empleo de la UE y determinar las prioridades de la política de empleo como parte de los preparativos para las futuras ayudas del FSE.

En claro contraste con la experiencia de los quince Estados miembros, la participación femenina en el mercado de trabajo de los países en vías de adhesión solía ser elevada (salvo en el caso de Malta, donde es especialmente baja), pero disminuyó drásticamente en los primeros años de la transición. Las tasas de desempleo son elevadas tanto para los hombres como para las mujeres, sobre todo en Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Eslovaca. Por otro lado, la participación masculina está por debajo de la media de la UE, de tal manera que las diferencias de género en cuanto a empleo y desempleo son menores que en la UE. Al igual que en la UE, los mercados de trabajo de los países en vías de adhesión están muy segregados por sexos, mientras que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son aún mayores.

En la mayoría de estos países se tiene conciencia de la necesidad de integrar la perspectiva de género y de aplicar una estrategia en este ámbito, pero no existen instrumentos al efecto. Están muy poco desarrolladas las modalidades de tiempo de trabajo favorables a la vida familiar, pues no van más allá de las disposiciones básicas en relación con la maternidad y los permisos parentales. La mayoría de los países en vías de adhesión tienen que crear servicios de guardería asequibles, en particular los países de Europa Central y Oriental donde estos servicios desaparecieron con la caída del sistema anterior.

País	Tasa de actividad		Tasa de empleo		Tasa de desempleo	
	fem.	masc.	fem.	masc.	fem.	masc.
2001(%)						
Chipre	56,9	81,5	53,2*	79,1*	6,5	3
República Checa	63,3	78,7	57	73,3	9,9	6,8

Estonia	65,5	74,4	57,3	65,5	12,5	12
Hungría	52,4	67,7	49,8	63,4	5,0	6,4
Letonia	63,0	72,1	55,7	61,9	11,6	14,1
Lituania	67,9	75,9	58,5*	61,9*	13,8	18,4
Malta	34,4	81,4	31,6	76,4	8,2	6,2
Polonia	61,4	73,9	48,9	61,2	20,3	17,2
República Eslovaca	63,8	78,0	51,8	62	18,3	20,5
Eslovenia	62,8	72,8	58,8	68,6	6,3	5,7

La inclusión de los diez países en vías de adhesión reequilibrará ligeramente las tasas de empleo fijadas como objetivo en Lisboa. La tasa de empleo global se ajustaría en 1,5 puntos porcentuales, quedando en el 62,4 %, con un efecto mayor en la tasa de empleo masculina que en la femenina.

<b>Tasas de empleo antes y después de la ampliación de la UE en 2004<sup>3</sup></b>		
<i>2001 (%)</i>	<i>Total 15-64</i>	<i>Mujeres 15-64</i>
EU-15	63,8	54,7
10 PC	56,8	51,1
EU-25 (EU-15 + 10 PC)	62,6	54,1
Objetivos	Cerca del 70 %	Más del 60 %

Como parte del proceso de cooperación en curso, la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género se incluyeron expresamente en los seminarios de los Fondos Estructurales organizados en 2002 con los países en vías de adhesión, pues en la futura aplicación de dichos Fondos adoptarán también la estrategia dual de integración de la perspectiva de género y acciones específicas. Asimismo, será importante hacer que las ONG de los nuevos Estados miembros participen no sólo como socias en la planificación y aplicación de los programas, sino también como beneficiarias de los Fondos.

## 2.2. Inclusión social

En el ámbito de la inclusión social, la cooperación consiste principalmente en la elaboración de **memorandos conjuntos sobre la inclusión** (*Joint Inclusion Memoranda, JIM*), cuya finalidad es preparar a los países en vías de adhesión para su plena participación en los procesos europeos de inclusión social desde el día mismo de su adhesión. La redacción conjunta de los memorandos sirve de ejercicio de aprendizaje mutuo para la Comisión y las autoridades nacionales de cada país en vías de adhesión, a las que se pide que describan la situación social de las mujeres y los hombres de los grupos de renta baja, señalar los problemas relacionados con la igualdad de género y explicar cómo se integran las cuestiones del género en las políticas de inclusión social, así como las medidas específicas que podrían ser necesarias. Los memorandos estarán terminados antes de que acabe 2003 y constituirán un paso importante hacia el establecimiento por parte de estos países de sus primeros planes nacionales de acción de lucha contra la pobreza y la exclusión social en 2005.

## 2.3. Las mujeres en la toma de decisiones

3 Fuente: El empleo en Europa 2002

El proceso de ampliación significa una Europa «en la que las mujeres pueden desempeñar un nuevo papel, sin ningún tipo de exclusión». Los derechos de las mujeres no pueden dissociarse del progreso social. Por consiguiente, es esencial que las mujeres de los países en vías de adhesión puedan disfrutar de las ventajas que ofrece la legislación comunitaria vigente relativa a la igualdad entre hombres y mujeres. En las elecciones europeas que se celebrarán en 2004, las mujeres deben poder desempeñar su pleno papel en la toma de decisiones y en la vida política. Las mujeres de estos países deberían aprovechar esta ocasión para adquirir una mayor notoriedad en la política.

Como parte de la ayuda proporcionada a los países en vías de adhesión, en 2002 se abrió a estos países el programa de acción relativo a la igualdad de género. Se está siguiendo un planteamiento gradual, lo que permite a estos países desarrollar una labor de concienciación a través de una serie de seminarios locales que se celebrarán a lo largo de 2003, a los que se invitará a participar a las partes interesadas locales y nacionales. En una segunda fase estará incluida la participación en proyectos con socios de otros Estados miembros u otros países.

En 2003, la Comisión centrará sus actividades en el fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones. Este es el tema prioritario de la convocatoria de propuestas publicada en noviembre de 2002 (el plazo para la presentación de propuestas finaliza el 14 de marzo de 2003). Se obtendrá así una base sustancial para la actuación y el intercambio entre los países en vías de adhesión y los Estados miembros.

En definitiva, sólo el diálogo cara a cara puede facilitar un verdadero entendimiento y servir de base para la asociación. Por eso se invitó a los países en vías de adhesión a asistir, en calidad de observadores, a las reuniones del Comité consultivo y del Comité del programa celebradas en octubre de 2002. Esta positiva experiencia se generalizará a partir de abril de 2003, a fin de poner unos cimientos sólidos para la futura cooperación.

## Capítulo II

### ESTRATEGIA MARCO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

#### 3. El planteamiento dual

La estrategia de **integración de la perspectiva de género**, reconocida internacionalmente desde la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Pekín en 1995, ha demostrado ser una herramienta eficaz para promover la igualdad entre hombres y mujeres. La integración de la perspectiva de género, combinada con acciones específicas, en particular los programas de carácter legislativo y financiero, constituye el enfoque dual presentado en la Estrategia marco sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El año 2002 fue el tercer año de aplicación de la Estrategia, en la cual se incluye el programa de trabajo anual que atañe a todos los departamentos de la Comisión.

La experiencia adquirida con la elaboración y el seguimiento de los dos anteriores programas de trabajo anuales demuestra la eficacia de este planteamiento, un planteamiento que, de hecho, ofrece resultados. El programa de trabajo de este año<sup>4</sup> nos llevará al punto intermedio de la Estrategia marco quinquenal sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en ese momento se llevará a cabo un estudio más pormenorizado del progreso realizado en la implantación de la igualdad de género en los diversos departamentos de la Comisión Europea, estudio que incluirá una evaluación de las consecuencias en lo tocante a los recursos (humanos y económicos).

La Comisión se ha mostrado favorable al enfoque generalizado de la evaluación del impacto<sup>5</sup>. Esto significa que, a partir de 2003, se aplicará gradualmente a todas las nuevas iniciativas importantes —es decir, las que se presentan en la estrategia de política anual o, más adelante, en el programa de trabajo de la Comisión— una evaluación del impacto basada en los tres pilares de sostenibilidad social, económica y medioambiental. Esta evaluación del impacto vendrá a sustituir a los requisitos actuales relativos a la evaluación del impacto en las empresas o la evaluación en cuanto al género, el medio ambiente, las pequeñas y medianas empresas, el impacto en el comercio, en la actividad reguladora, etc. De hecho, el nuevo instrumento integrado de evaluación del impacto se basa en todas esas prácticas ya existentes, y las incorpora. No obstante, cada una de las DG deberá velar por que las evaluaciones del impacto que lleven a cabo también tengan debidamente en cuenta la dimensión del género, un ámbito que deberá mantenerse bajo continua vigilancia.

#### 4. La estrategia europea de empleo

La igualdad de género ha sido desde el principio un componente esencial del proceso de Luxemburgo, y la estrategia europea de empleo así lo pone de manifiesto. En 2002, la Comisión llevó a cabo una evaluación de dicha estrategia. Una de las principales conclusiones de esa evaluación fue que la estrategia dual en pos de la igualdad de género, es decir, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y la realización de acciones específicas, había demostrado su eficacia. La visibilidad de la cuestión de la igualdad de

---

4 Programa de trabajo COM(2003) 47, SEC(2003) 137.

5 Comunicación de la Comisión sobre la evaluación del impacto COM(2002)276 final, véase [http://europa.eu.int/comm/press\\_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf](http://europa.eu.int/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf).



oportunidades ha mejorado incluso en los países «rezagados», y las diferencias entre mujeres y hombres han disminuido, sobre todo por lo que respecta a las tasas de empleo y desempleo.

Sin embargo, a pesar de los avances de los últimos cinco años, queda todavía mucho por hacer para alcanzar los objetivos de Lisboa y Estocolmo y reducir las diferencias entre mujeres y hombres, que siguen siendo demasiado pronunciadas. El compromiso deberá mantenerse para poder alcanzar los objetivos relativos a la tasa de empleo de la UE, en particular el referido a los trabajadores de más edad. El Informe conjunto sobre el aumento de la participación de la mano de obra estimaba que era necesario que el empleo se incrementara entre 2002 y 2010 en 15,4 millones, de los que 9,6 deberían corresponder a las mujeres y 7,4 a los trabajadores de más edad. Basándonos en las situaciones actuales, el objetivo de Lisboa de una tasa de empleo global del 70 % sólo sería alcanzable si se mantuvieran hasta 2010 —o, en caso necesario, se intensificaran— las recientes mejoras estructurales en el funcionamiento de los mercados de trabajo europeos y los incrementos de la participación femenina.

Estos objetivos (Lisboa y Estocolmo) se refieren a la tasa de empleo y, si bien es obvio que el aumento del empleo está directamente relacionado con el incremento de los niveles de participación, también la reducción del desempleo tendrá un papel que desempeñar. No será fácil incrementar la participación, en parte porque ello dependerá de los cambios que se produzcan en los factores culturales y socio-psicológicos. Las principales causas de inactividad de la población de 15 a 64 años son: las responsabilidades personales o familiares (casi el 20 % de la población inactiva total, pero el 29,2 % de las mujeres inactivas), la enfermedad o incapacidad propias (9 %), la educación y la formación (27 %, casi un 90 % en el grupo de edad de 15 a 24 años), y la jubilación (16 %, cerca del 90 % en el grupo de edad de 55 a 64 años). Las diferencias de género en cuanto a estas causas de inactividad son muy pronunciadas. Los hombres inactivos lo son debido, principalmente, a la educación y la jubilación, mientras que la inactividad de las mujeres se debe, en casi la mitad de los casos de las que tienen entre 25 y 54 años, a las cargas familiares y domésticas. La decisión que han de tomar las mujeres con respecto a su participación se ve influenciada por los frenos fiscales, sobre todo cuando se combinan con la responsabilidad de cuidar de alguna persona a su cargo y con las persistentes diferencias salariales, lo que hace que su renta prevista disminuya.

Cada vez se tiene más conciencia de que *el aumento de la tasa de participación femenina no opera automáticamente una reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres*, pues éstas van unidas a unas desigualdades de género estructurales en el mercado de trabajo. Además, es necesario hacer un seguimiento y una evaluación de los resultados a medio y largo plazo y en relación con la segregación por sexo.

En el Consejo Europeo de Barcelona, los Estados miembros acordaron objetivos referidos a los servicios de guardería. Deben ofrecerse estos servicios, como mínimo, al 90 % de los niños de edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños menores de tres años para 2010. Aunque cada vez son más los Estados miembros que aplican nuevas medidas, como las consistentes en objetivos cuantitativos y plazos para mejorar las instalaciones de guardería, *todavía no existen suficientes servicios de calidad y asequibles, que puedan satisfacer la demanda o alcanzar los objetivos fijados en Barcelona*. Al igual que el año anterior, la cuestión de la mejora de los servicios para el cuidado de otras personas dependientes recibió muy poca atención.

Muchos Estados miembros están ampliando las *modalidades de permiso* (Dinamarca, Francia, Finlandia, España, Suecia, el Reino Unido, Irlanda, Austria y los Países Bajos). Aunque se trata de un aspecto positivo, dado el desequilibrio dominante en el planteamiento de la

responsabilidad de los cuidados, que sigue recayendo en las mujeres, existe el peligro de que los periodos de permiso prolongados tengan una repercusión negativa sobre la tasa de participación femenina, aumenten las diferencias salariales y potencien la segregación por sexos.

La política de igualdad de oportunidades, en general, y el planteamiento dual, en particular, siguen siendo la clave para aumentar las tasas de empleo, mejorar la calidad en el trabajo y promover un mercado laboral de carácter inclusivo. Los futuros retos de la política de igualdad de oportunidades siguen siendo, por tanto, alcanzar los objetivos de Lisboa, intensificar el seguimiento de los efectos de las políticas, mejorar los servicios de guardería (objetivos de Barcelona) y aumentar la intervención de los interlocutores sociales, en especial en lo que se refiere a las diferencias salariales y los permisos parentales.

## 5. Los Fondos Estructurales

Los Fondos Estructurales de la Unión Europea proporcionan apoyo económico a gran escala para desarrollar las capacidades, promover el empleo y ayudar a las regiones necesitadas. La igualdad de género es un objetivo clave y obedece al planteamiento dual, con medidas específicas en pro de la igualdad de oportunidades junto a un compromiso más amplio de integrar la dimensión de género en todas las operaciones de los Fondos.

Este enfoque dual está implantado sobre todo en el Fondo Social Europeo (FSE), el principal instrumento de apoyo financiero de la UE para la estrategia europea de empleo. La mayoría de las iniciativas dirigidas a reducir las desigualdades de género se centran en el empleo y están financiadas por el FSE. La integración de la perspectiva de género ha resultado ser más difícil de aplicar en otros ámbitos de los Fondos Estructurales como son el de los transportes, el medio ambiente o el desarrollo rural.

Financiación del FSE para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y su participación en el mismo, en euros y en porcentaje del gasto total del FSE

	<i>Gasto en euros</i>	<i>%</i>
Austria	76 782 000	10,5
Italia	837 469 241	10,0
Alemania	1 099 335 311	9,5
Luxemburgo	3 380 600	4,6
Reino Unido	355 121 072	4,6
Grecia	193 761 925	4,5
España	521 899 539	4,4
Irlanda	46 631 000	4,3

	<i>Gasto en euros</i>	<i>%</i>
Francia	257 352 700	3,8
Bélgica	38 252 364	3,5
Dinamarca	10 498 333	2,3
Países Bajos	43 139 000	2,2
Suecia	8 102 800	0,8
Finlandia	6 723 000	0,8
Portugal	17 240 700	0,4
<b>UE</b>	<b>3 515 689 585</b>	<b>6,0</b>

En el III Seminario Europeo sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales (14 y 15 de junio de 2002, Santander, España) se señaló que sólo unos pocos programas de aplicación de los Fondos en los Estados miembros adoptan una estrategia generalizada de integración de la perspectiva de género. Si bien muchos de ellos incluyen compromisos generales para abordar las diversas repercusiones que pueden tener las actividades de los Fondos sobre las mujeres y los hombres, la mayoría carecen de unos objetivos claros y de un plan de seguimiento con respecto a la igualdad de género.

**Italia** es uno de los primeros Estados miembros en introducir un amplio conjunto de medidas para evaluar el progreso conseguido merced a los Fondos Estructurales en relación con la igualdad de oportunidades. Pertrechadas con tal conjunto de medidas, las autoridades italianas responsables de los Fondos pretenden asegurarse de que quienes diseñan, seleccionan y gestionan los proyectos que van a financiarse tienen plenamente en cuenta la dimensión de género.

Otro ejemplo de buenas prácticas lo ofrece el esfuerzo conjunto realizado por ocho regiones de **España** para invertir parte de los recursos de los Fondos Estructurales en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, combatir la segregación por sexos y promover la conciliación del trabajo con la vida familiar. Entre las acciones se incluyen la formación (sobre todo en los sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas), la ayuda económica a empresas que emplean a mujeres en paro, apoyo a mujeres empresarias, campañas, investigación y fomento de las mujeres en los puestos decisorios.

Los resultados del Seminario de Santander ayudaron a la Comisión a redactar a finales de 2002 una Comunicación<sup>6</sup> en la que destacaba las buenas prácticas relacionadas con la integración de la perspectiva de género y recomendaba diversas formas de mejorarla. Esta Comunicación sirve también de referencia para la revisión intermedia que la Comisión hace del periodo de programación sexenal de los Fondos Estructurales, que ha de estar lista en 2003 y que contiene algunos mensajes claros:

- Son fundamentales medidas específicas dirigidas al sexo infrarrepresentado, cuya financiación específica debe hacerse visible, en particular adjudicando desde el principio puntos adicionales en los criterios de selección a aquellos proyectos que contribuyen a promover la igualdad de género.
- La financiación asignada a acciones específicas en pro de la igualdad y, en particular, a la integración de la perspectiva de género, debe ser notoria y, en muchos casos, aumentarse.
- La integración de la perspectiva de género resulta difícil y, si ha de ser efectiva, es esencial contar con especialistas que tengan la formación adecuada. A este respecto resultan fundamentales las estadísticas desagregadas por sexos.

En las próximas ayudas de los Fondos Estructurales será importante mantener la estrategia dual de integración de la perspectiva de género y acciones específicas, a fin de reducir las desigualdades y alcanzar el objetivo de una sociedad igualitaria.

## **6. El proceso de inclusión social**

El proceso europeo de inclusión social se ha diseñado para ayudar a los Estados miembros en su lucha contra la pobreza y la exclusión social. El Consejo estableció objetivos comunes sobre la base de los cuales los Estados miembros han de diseñar sus planes nacionales de acción, y pidió a los Estados miembros que incorporaran la dimensión de género en todas sus estrategias de lucha contra la pobreza y la exclusión social.

En la Unión Europea, el 16 % de las mujeres y el 15 % de los hombres corrían el riesgo de pobreza en 1999; actualmente, siguen corriendo ese mismo riesgo el 10 % de las mujeres y el

---

6 COM(2002) 748.

8 % de los hombres<sup>7</sup>. Cuando el sexo se combina con otros factores, surgen grandes diferencias. Por ejemplo, entre los hogares unipersonales, el 24 % de las mujeres, comparado con el 19 % de los hombres, corren el riesgo de pobreza, un riesgo que, en el caso de las familias monoparentales, formadas principalmente por mujeres, ronda el 38 %<sup>8</sup>.

La dimensión de género no era muy notoria en los primeros planes nacionales de acción presentados en 2001. En julio de 2002, los ministros acordaron potenciarla. Este compromiso político dio un fuerte impulso a la integración eficaz de la perspectiva de género. La próxima ronda de planes nacionales de acción, que ya han empezado a prepararse, está prevista para julio de 2003.

A nivel europeo, en septiembre de 2002 se organizó un ejercicio de aprendizaje mutuo con los coordinadores nacionales de los planes y con expertos nacionales en cuestiones de género. Los Estados miembros discutieron su experiencia en relación con la integración de la perspectiva de género, sus logros y sus dificultades, y la manera de superarlas. También se organizó una sesión especial dedicada a la integración de la perspectiva de género en el contexto de la mesa redonda europea sobre la inclusión social, celebrada en Aarhus en octubre de 2002. Esta mesa redonda reunió a parlamentarios europeos y miembros de las administraciones nacionales, autoridades locales y regionales, investigadores, interlocutores sociales y ONG.

Como resultado de todo ello, el Consejo adaptó el texto de los objetivos comunes para los planes de 2003 a fin de hacer hincapié en que las cuestiones de género debían integrarse en cada fase de los planes. Esto se detalló aún más en el esbozo común de los planes que establecieron los coordinadores nacionales. Así, se espera que en los planes de 2003 figuren más acciones específicas dedicadas a estas cuestiones, y que la perspectiva de género esté más presente en todos ellos.

## **7. La dimensión de género en las estrategias nacionales relativas a las pensiones**

En diciembre de 2001, los Estados miembros acordaron presentar informes sobre la manera en que pretenden garantizar que las generaciones futuras de pensionistas tengan rentas adecuadas sin imponer una carga excesiva a las futuras generaciones de trabajadores. Los informes se basan en objetivos comunes relacionados con la adecuación de los sistemas de pensiones, su sostenibilidad financiera y su capacidad para responder a unas necesidades cambiantes. El objetivo nº 10 invita a los Estados miembros a explicar cómo sus sistemas de pensiones pueden satisfacer las aspiraciones a una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

La mayoría de las personas mayores son mujeres: cerca del 60 % de las personas mayores de 65 años y alrededor de dos tercios de las mayores de 75. Sin embargo, la mayor parte de los regímenes de pensiones fueron tradicionalmente diseñados para los hombres como cabezas de familia y trabajadores a tiempo completo, sin interrupciones en su carrera profesional. Los primeros informes nacionales presentados en septiembre de 2002 ponen de manifiesto que muchos sistemas de pensiones siguen reflejando estos principios básicos.

El nivel medio de las pensiones de las mujeres sigue siendo en muchos países considerablemente inferior al nivel medio de las pensiones de los hombres, debido sobre todo a las diferencias en sus historiales de empleo<sup>9</sup>. En Finlandia, la pensión media total de las

---

7 Eurostat, ECHP-UDB ver. dic. 2002.

8 Informe conjunto sobre la integración social – datos de 1997 – cuadro 3c.

9 Comunicación de la Comisión relativa a un Proyecto de Informe conjunto sobre la adecuación y la viabilidad de las pensiones, COM( 2002) 737 final.

mujeres era de 841 euros en 2000, un 27 % inferior a la media de los hombres. En España, esta diferencia es del 37 %. En 2001, la pensión contributiva media de las mujeres era de 405 euros, y de 650 euros la de los hombres. En Austria, la pensión reglamentaria media era, en 2000, de 734 euros para las mujeres y de 1 334 euros para los hombres, lo que constituye una diferencia del 45 %. En Francia, la pensión media mensual de los hombres en 1997 era de 1 342 euros, frente a los 767 euros de las mujeres, lo que supone una diferencia del 43 %. En el Reino Unido, la diferencia en 2001 era del 16 %, pues los hombres recibían 183 libras esterlinas semanales y las mujeres 153.

Sin embargo, la evaluación de los informes efectuada por la Comisión pone de manifiesto que los Estados miembros están adaptando gradualmente sus sistemas al cambiante papel social y económico de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta una mayor participación femenina en el mercado de trabajo y adoptando nuevas disposiciones para facilitar la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares. No obstante, los efectos se harán esperar y estas considerables diferencias entre los derechos de pensión de mujeres y hombres persistirán por mucho tiempo.

## **8. Otras políticas**

### **8.1. Relaciones exteriores**

Dentro del grupo interservicios dedicado a la igualdad de género se ha establecido un subgrupo consagrado a las relaciones exteriores, con representantes de las Direcciones Generales de Desarrollo, Ampliación, Oficina de Cooperación EuropeAid, Relaciones Exteriores, Oficina de Ayuda Humanitaria, Comercio y Empleo. En 2002, este subgrupo pasó revista a las políticas actuales, analizando el estado en que se encuentra la aplicación de las tres comunicaciones<sup>10</sup> en el ámbito de las relaciones exteriores sobre la base del informe preparado por un experto en cuestiones de género.

El grupo se está centrando en la aplicación eficaz del programa de acción de junio de 2001 para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo comunitaria, y comprobará también qué efectos han tenido hasta ahora para las mujeres las políticas de comercio y desarrollo y otras políticas exteriores de la UE. Además, seguirá estudiando qué valor añadido puede ofrecer la Comisión en sus negociaciones y sus contactos bilaterales con socios externos a la UE, así como la manera en que la Comisión ayuda a potenciar el papel de las mujeres y su participación en los procesos humanitarios y políticos.

### **8.2. Investigación y desarrollo**

La Comisión siguió actuando en el ámbito de «las mujeres y la ciencia», adoptando diversos planteamientos.

El grupo de expertos creado en enero de 2002 para que estudiara la participación de las mujeres en la investigación industrial presentó su informe en enero de 2003.

Asimismo, la Comisión planea crear una plataforma europea de mujeres de ciencia, cuyas actividades estarán diseñadas para fomentar la existencia de mujeres científicas y potenciar su participación, a escala nacional y europea, en el debate político en torno a la ciencia. A modo

---

<sup>10</sup> La dimensión de género en la cooperación al desarrollo, las mujeres en la prevención de conflictos y el papel de la UE en el fomento de los derechos humanos y la democratización.

de preparativo, en noviembre de 2002 se inició un estudio de las redes de mujeres científicas, estudio que cubrirá el periodo que va de noviembre de 2002 a junio de 2003.

A finales de octubre de 2002, la Comisión creó el grupo de expertos Enwise para que estudiara la situación que viven las mujeres científicas en Europa Central y Oriental y en los países bálticos, e informara a este respecto. Este grupo presentará una serie de recomendaciones para mejorar el papel y la posición de las mujeres en la investigación científica europea (objetivo relativo al Espacio Europeo de Investigación) e incrementar el número de mujeres de esos países que participan en el sexto programa marco de investigación comunitario (2002-2006).

El 17 de diciembre de 2002, la Comisión publicó sus primeras convocatorias de propuestas conforme al sexto programa marco, entre ellas, una convocatoria abierta sobre las mujeres y las actividades científicas. Los principales objetivos serán establecer sinergias entre las políticas y acciones nacionales y regionales, potenciar la participación de las mujeres en la investigación industrial e integrar la igualdad de género en las instituciones científicas.

Por otro lado, los proyectos integrados y las redes de excelencia financiados por el programa marco tendrán que proporcionar un plan de acción para la igualdad de género dentro de cada proyecto. Además, se pedirá a los evaluadores que confirmen la presencia de la dimensión de género en un proyecto y, en su caso, la manera en que ha de ser abordada esta cuestión.

### 8.3. Educación

Los días 29 y 30 de noviembre de 2002 se celebró en Budapest un seminario con las agencias nacionales y los ministerios de educación encargados de la gestión del programa Sócrates. En él se debatieron los resultados y las recomendaciones del estudio sobre la evaluación del impacto de la primera fase del programa de acción comunitario desde el punto de vista del género, y se identificaron una serie de indicadores para la segunda fase del programa.

En respuesta a la Comunicación de la Comisión «Hacer realidad un espacio Europeo del aprendizaje permanente»<sup>11</sup>, el Consejo adoptó una Resolución en mayo de 2002. En ese texto, la igualdad de oportunidades es uno de los principios fundamentales del concepto de aprendizaje permanente. Entre los objetivos, algunos de los factores clave son el acceso de las mujeres al aprendizaje permanente y su participación en el mismo, en especial dentro de las empresas.

Como resultado del informe de la Comisión «Futuros objetivos precisos de los sistemas educativos»<sup>12</sup>, el Consejo adoptó un programa de trabajo<sup>13</sup> en el que estaba integrado un enfoque basado en el género. Ambos textos son la referencia para el futuro desarrollo de las políticas de educación y formación en Europa.

### 8.4. Medio ambiente

En febrero de 2002 se celebró en Segovia, en asociación con la Presidencia española, un seminario sobre la política medioambiental europea y las mujeres. En él se trataron tres temas: la necesidad de un análisis en profundidad de las cuestiones medioambientales desde el punto de vista del género; acciones concretas para incorporar la perspectiva de género en

---

11 COM(2001) 678 final de 21.11.2001.

12 COM(2001) 59 final de 31.1.2001.

13 Adoptado el 14 de febrero de 2002, n° 6365/02.

las políticas medioambientales; y la necesidad de formación. Los resultados se presentaron en la reunión del Consejo de 4 de marzo de 2002.

La integración de la perspectiva de género fue incluida como parte del plan de gestión de la DG Medio Ambiente en 2002, y el avance fue especialmente perceptible en el ámbito de la gestión de residuos y el agua, el mar y el suelo. Se han emprendido dos estudios sobre el impacto desde el punto de vista del género:

- En relación con la gestión de residuos, se están analizando los efectos, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, de la actual política de planificación de los residuos a nivel municipal en la UE, a fin de utilizar los resultados de este análisis para elaborar guías sobre la planificación de la gestión de residuos en los Estados miembros.
- Se ha iniciado un segundo estudio sobre la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la Directiva marco sobre el agua, con el fin de determinar si las políticas afectan de manera distinta a las mujeres y a los hombres y, si es necesario, la manera de reducir al máximo un posible efecto negativo.

La formación en materia de integración de la perspectiva de género se amplió a los coordinadores, incluyendo puntos de contacto en todas las unidades.

## **9. Las partes interesadas en la igualdad de género**

El 6 de marzo de 2002, el grupo de Comisarios para la igualdad de oportunidades mantuvo un diálogo con las principales entidades a nivel europeo, entre ellas el Parlamento Europeo, la Presidencia española, el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el Lobby Europeo de Mujeres.

El grupo interservicios sobre la igualdad entre hombres y mujeres siguió coordinando la política de integración de la perspectiva de género dentro de la Comisión y ayudó al grupo de Comisarios a llevar a cabo el seguimiento de los avances y los logros.

El Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>14</sup> prosiguió con su labor y adoptó cinco dictámenes, dos de ellos dirigidos a la Convención y relativos al fondo de una futura Constitución o un futuro Tratado de la UE. Estos dictámenes establecen principios fundamentales que, en opinión del Comité, son ineludibles si se quiere que Europa sea una sociedad igualitaria para hombres y mujeres.

A fin de incrementar la cooperación con las autoridades nacionales de la UE responsables de la igualdad de género y de coordinar las actividades, la Comisión organiza dos veces al año, en estrecha colaboración con la Presidencia de la UE, una reunión de alto nivel con altos funcionarios de los Estados miembros que tengan responsabilidades en las políticas de este ámbito. La finalidad es crear un foro para intercambiar puntos de vista sobre cuestiones políticas y estratégicas relacionadas con la integración de la perspectiva de género y la igualdad entre hombres y mujeres. La atención se ha centrado en el seguimiento de la Plataforma de acción de Pekín en el Consejo, así como en la integración de la perspectiva de género en las diversas formaciones del mismo. En 2002, la Presidencia española siguió el ejemplo de anteriores presidencias para obrar dicha integración en dos formaciones del Consejo: Medio Ambiente y Agricultura. La Presidencia danesa integró la perspectiva de

---

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

género en todos los elementos relevantes del orden del día del Consejo de Empleo y Asuntos Sociales, y presentó una guía de cómo operar esta integración en las diferentes formaciones del Consejo.

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

Las organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel importante en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Su contribución es especialmente valiosa en la lucha contra la trata de seres humanos y la ayuda a las víctimas. En 2002, la participación de las ONG de mujeres en las labores de la Convención sobre el futuro de Europa fue particularmente activa.

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo ha hecho una aportación incalculable a lo largo de 2002 en el ámbito de la igualdad de género. Entre sus tareas están el seguimiento de la evolución y del respeto de los derechos de las mujeres en la Unión Europea y el fomento de dichos derechos en terceros países; la aplicación y el perfeccionamiento de la integración de la perspectiva de género en todos los sectores; el fomento de la política de igualdad entre hombres y mujeres con respecto a las oportunidades del mercado laboral y el trato en el trabajo; y el seguimiento del uso que se hace de los fondos que están actualmente bajo su responsabilidad. En 2002, esta Comisión Parlamentaria fue la principal colegisladora en la modificación de la Directiva 76/207/CEE 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. Al mismo tiempo, tuvo la ocasión de debatir diversas cuestiones: la política de la UE respecto de los países mediterráneos en relación con el fomento de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades en esos países; la representación de las mujeres en el seno de los interlocutores sociales de la Unión Europea; la revisión intermedia de 2000-2003 del programa Daphne; la salud sexual y reproductiva y los derechos a ella asociados; la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo comunitaria; y las mujeres y el fundamentalismo.



## Capítulo III

### POLÍTICA Y ACCIONES ESPECÍFICAS EN PRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

#### 10. Legislación

##### 10.1. Igualdad de trato

La Directiva 76/207/CEE 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, fue modificada en septiembre de 2002<sup>15</sup>, tras una intensa y constructiva cooperación entre el Consejo de Ministros, el Parlamento Europeo y la Comisión.

Una de las principales reformas se centra en el acoso sexual en el trabajo. Por primera vez a escala de la UE, existe una legislación vinculante que define el acoso sexual y lo proscribire como una forma de discriminación por razones de sexo. Prohíbe cualquier forma de comportamiento sexual no deseado que genere un entorno intimidatorio o degradatorio e insta a los empleadores a adoptar medidas preventivas contra toda forma de discriminación y a compilar informes periódicos sobre la igualdad dirigidos a sus empleados.

La Directiva anima encarecidamente a que se concluyan convenios colectivos que establezcan normas para acabar con la discriminación por razones de sexo. Exige también que se creen en los Estados miembros organismos encargados de las cuestiones de igualdad, a los que concede amplias facultades para supervisar los avances y ayudar a quienes denuncian la discriminación sexista. Además, establece que la indemnización concedida a los empleados víctimas de la discriminación debe ser adecuada al daño sufrido, excluyendo cualquier límite máximo *a priori*.

La Directiva establece asimismo que la mujer que disfrute del permiso de maternidad tendrá derecho, acabado ese periodo, a volver a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente, en términos y condiciones que no le sean menos favorables, y a beneficiarse de toda mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiera tenido derecho durante su ausencia.

Aunque los Estados miembros tienen de plazo hasta 2005 para modificar sus normativas nacionales de modo que cumplan la citada Directiva, la mayoría de ellos ya se han anticipado a esta obligación y han emprendido acciones a nivel nacional para combatir el acoso sexual. La Ley **belga** sobre el acoso en el trabajo<sup>16</sup> fue adoptada en junio de 2002. La legislación **francesa** sobre el acoso fue modificada<sup>17</sup> a fin de ampliar la definición para que incluya el acoso psicológico, así como el círculo de personas que pueden recibir protección. Los interlocutores sociales **finlandeses** han combinado sus esfuerzos para elaborar y publicar las primeras directrices comunes para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por último, en **Irlanda** se han emitido tres códigos de prácticas conforme a tres actos legislativos

---

15 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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, DO L 269 de 5.10.2002, pp. 15 - 20.

16 Moniteur belge/Belgisch Staatsblad, 22 de junio de 2002.

17 Ley de 2 de noviembre de 2002.

diferentes, que reflejan el gran número de denuncias relativas al acoso psicológico en el lugar de trabajo<sup>18</sup>.

Los tribunales nacionales han ido abordando cada vez más esta cuestión, si bien la gama de soluciones que se han dado al problema varía mucho de un tribunal a otro. En **Francia**, por ejemplo, la *Cour de Cassation*<sup>19</sup> refrendó la decisión de un empleador de despedir al director médico de una empresa por razones de acoso sexual. En **España**, el Tribunal de Justicia de Castilla y León<sup>20</sup> consideró a un alcalde culpable del delito de acoso sexual a una concejala en el ayuntamiento, por lo que se le impuso una sanción considerable. En **Austria**, el Tribunal Constitucional confirmó la decisión del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Asuntos Sociales de trasladar a otro puesto (inferior) al anterior director de un instituto federal de investigación, por haber sometido a varias de sus subordinadas a un acoso sexual de carácter verbal<sup>21</sup>. Por último, en **Irlanda**, a raíz del informe de un comité consultivo externo, está previsto modificar la política de las fuerzas armadas irlandesas para poner remedio al elevado nivel de acoso que sufren sus componentes.

## 10.2. Igualdad de salario

También se ha instado a los tribunales nacionales a que aborden la cuestión de la igualdad de salario. En **Luxemburgo**, la ley dispone que un trabajador cualificado debe recibir un aumento del 20 % del salario mínimo si posee una cualificación profesional adquirida, por lo general, siguiendo una educación o formación certificadas por un título oficial, o bien si ha trabajado un mínimo de diez años en esa profesión. El *kantonrechter* de Hilversum, en **los Países Bajos**, ha dictado sentencia favorable a la denuncia presentada por una trabajadora sanitaria en relación con la igualdad de salario<sup>22</sup>. Esta mujer percibía un salario inferior al de sus colegas porque no tenía titulación. Recibió la formación y educación necesarias cuando era joven (en 1957), pero no pudo hacer el examen por estar casada en aquel entonces. El juez, de acuerdo con el dictamen de la Comisión sobre igualdad de trato<sup>23</sup>, decidió que se le había impedido obtener la titulación por ser mujer. En su caso, la exigencia de título para acceder a una escala salarial superior era indirectamente discriminatoria. La nueva legislación **danesa**<sup>24</sup>, que entró en vigor el 1 de julio de 2002, exige a los empleadores presentar estadísticas salariales de la empresa referidas específicamente al género.

## 10.3. Conciliación del trabajo con la vida familiar

A lo largo de 2002 se han emprendido en varios Estados miembros diversas iniciativas legislativas. En **Austria** se introdujo en la legislación laboral una nueva Ley sobre el permiso para cuidados familiares<sup>25</sup>, a fin de permitir una mejor atención a los familiares moribundos y a los hijos con enfermedades graves. Esta Ley concede a todo trabajador el derecho de reducir su jornada laboral o de acogerse a un permiso sin sueldo con el consentimiento de su

---

18 Estos códigos son los siguientes: el *Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace*, conforme a la *Industrial Relations Act*, 199018; el *National Authority for Occupational Safety and Health Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying*, conforme a la *Safety, Health and Welfare at Work Act*, 1989 y el *Safety Health and Welfare at Work (General Application) Regulations*, 1993 (Directiva 89/391/CE del Consejo); y el *Code of Practice issued by the Equality Authority on Sexual Harassment and Harassment at Work* conforme a la *Employment Equality Act*, 1998 - *Employment Equality Act*, 1998 (Code of Practice)(Harassment) Order 2002. 18.

19 Soc. 5 de marzo de 2002 *Société Louisiane v. Alsaz* RJS 5/02- no. 528 p.411.

20 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sentencia de 30 de mayo de 2002.

21 Verfassungsgerichtshof 26.11.2002, B 2212/00.

22 Fuente: [www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html](http://www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html).

23 Dictamen 1998-01.

24 Ley nº 445 de 7 de junio de 2001.

25 DO I 89/2002.

empleador. El 21 de enero de 2002, el Gobierno **neerlandés** presentó al Parlamento un proyecto de ley que contempla un sistema de permisos reglamentarios por cuidados de larga duración<sup>26</sup>. En **Finlandia**, el Gobierno presentó al Parlamento, el 11 de abril de 2002, un informe sobre la política relacionada con los hijos y una evaluación de los métodos para conciliar el trabajo con la vida familiar. Como resultado de ello, el Gobierno finlandés planea ampliar el derecho al permiso parental hasta cuatro semanas, en lugar de los dieciocho días actuales. En **España**, la Comunidad Autónoma de Cataluña ha establecido por ley el derecho de sus empleadas a reducir su jornada laboral en un tercio durante ocho meses, sin reducción de salario, tras las dieciocho semanas del permiso de maternidad. En principio, esta medida se dirige exclusivamente a las mujeres, pero está previsto ampliarla a todos los funcionarios de ambos sexos. Las normas **danesas** relativas al permiso parental y al permiso para el cuidado de los hijos han cambiado considerablemente. Con arreglo a la Ley nº 141 de 25 de marzo de 2002, ya no existe un permiso para el cuidado de los hijos aparte del permiso parental<sup>27</sup>. La *Job Active Gesetz* **alemana** garantiza desde el 1 de enero de 2003 a las personas acogidas al permiso parental el cobro de la prestación de desempleo al terminar dicho permiso<sup>28</sup>.

Las decisiones de los tribunales nacionales son también muy alentadoras con respecto a la conciliación del trabajo con la vida familiar. El Tribunal Constitucional alemán<sup>29</sup> rechazó un recurso de amparo que se oponía a la ampliación del horario de la escuela primaria en Sajonia-Anhalt. La idea general subyacente a los planes es que los horarios de las escuelas primarias sean más convenientes para los padres que trabajan. En el **Reino Unido**, el Tribunal de apelación<sup>30</sup> decidió que un empleador había actuado de forma indirectamente discriminatoria contra una mujer por razones de sexo al despedir antes al personal con contratos de duración determinada que al personal con contratos indefinidos. Por último, en **Italia**, el Tribunal de Venecia<sup>31</sup> resolvió que, con arreglo a la legislación nacional<sup>32</sup>, los padres son libres de elegir el periodo en que quieren hacer uso del permiso parental, a condición únicamente de que lo notifiquen por adelantado. Los empleadores no pueden denegar o posponer el permiso por exigencias de trabajo.

## 11. El programa de acción

La Comisión financia proyectos transnacionales para intercambiar información y buenas prácticas y crear redes a escala de la UE, ofreciendo subvenciones que van de 250 000 a 500 000 euros para cubrir hasta un 80 % de los costes. El 20 % restante ha de ser cubierto en metálico por el solicitante o por otras fuentes. En los proyectos, cuya duración ha de ser, por lo general, de quince meses, deben participar al menos tres países.

### 11.1. Igualdad de salario: *prioridad en 2001*

La igualdad de salario entre mujeres y hombres en la UE fue el tema prioritario del primer año del programa, pues las diferencias salariales son una de las desigualdades más notorias a las que se enfrentan las mujeres en el trabajo. Las mujeres de la Unión ganan, en promedio, sólo

---

26 Fuente: comunicado de prensa del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales, 21.1.2002. [www.minszw.nl](http://www.minszw.nl).

27 Disponible en danés en Retsinformation, <http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2002/0014130.htm>.

28 Bundesgesetzblatt Teil I, 2001, Nr. 66 de 14.12.2001, p. 3443; <http://217.160.60.235/BGBL/bgb11f/b101066f.pdf>.

29 Resolución de 16 de abril de 2002, 1 BvR 279/02, [http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416\\_1bvr027902](http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416_1bvr027902).

30 Whiffen v Milham Ford Girls' School [2001] Industrial Relations Law Reports 468.

31 Il lavoro nella giurisprudenza, 2001, p. 1052 ff.

32 Artículo 32 del Decreto nº 151, de 21 de marzo de 2001, que constituye la Ley refundida sobre protección de la maternidad (publicada en la *Gazzetta Ufficiale* de 26 de abril de 2001, nº 93 <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm>).

el 84 % del salario de los hombres. La mayoría de los veintisiete proyectos<sup>33</sup> seleccionados en 2001 conforme al programa de acción —financiados con ocho millones de euros— versaron sobre la igualdad de salarios, y sus resultados se esperan para 2003. No obstante, puesto que los proyectos duran quince meses, ya se organizaron una serie de conferencias en 2002. En ellas volvió a destacarse la persistencia de las diferencias salariales, al igual que en una serie de informes<sup>34</sup> que confirman además la importancia de los convenios colectivos, de los sistemas de evaluación del trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género, de una lista de control para la negociación salarial y de un plan de acción para la igualdad de los salarios.

La Presidencia danesa fue la anfitriona de una conferencia celebrada el 29 de noviembre de 2002 sobre la igualdad de salarios, en cooperación con dos proyectos realizados dentro del programa comunitario relativo a la Estrategia marco sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La finalidad de esta conferencia era demostrar al «mundo empresarial» que la igualdad de salarios es un valor añadido. Se invitó a empresas públicas y privadas, representantes de los interlocutores sociales y organismos gubernamentales y europeos.

### 11.2. Conciliación del trabajo con la vida familiar: *prioridad en 2002*

Las políticas en este sentido son componentes clave de la dimensión de género en la estrategia europea de empleo y el proceso de inclusión social, a fin de instaurar condiciones favorables para que tanto mujeres como hombres puedan incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo, o bien permanecer en él.

Entre ellas cabe citar unos servicios de guardería asequibles y de gran calidad, un reparto igualitario de los cuidados familiares y las responsabilidades domésticas, el aprovechamiento del permiso parental por parte del padre, así como las posibilidades de horario flexible para hombres y mujeres. Se presta una atención especial a los problemas con que se enfrentan las mujeres en los grupos de renta baja. Sólo el 12 % de las mujeres de 16 a 64 años trabajan a tiempo completo; un 8 % lo hace a tiempo parcial, mientras que el 66 % son inactivas, frente al 35 % de los hombres de los grupos de renta baja<sup>35</sup>.

También es importante que los Estados miembros tengan en cuenta las medidas de compaginación al reformar sus sistemas de pensiones y que eviten el menoscabo de los derechos de pensión de los hombres y las mujeres que se acogen a los permisos para cuidar de sus hijos.

El Primer Ministro finlandés Paavo Lipponen es un excelente ejemplo de buena gestión para conciliar el trabajo con la vida familiar. Al nacer sus dos hijas, cogió cinco días de permiso parental. «Un Primer Ministro nunca tiene vacaciones. Siempre tenía que estar localizable por teléfono. Sin embargo, esto no perturbó lo más importante: estar con los míos. Fue uno de los mejores momentos para toda la familia. El permiso parental no tuvo consecuencias negativas para mi carrera. Al contrario: la prensa española, italiana, belga y francesa —y, hasta cierto punto, también los periódicos finlandeses— se hicieron eco de ese Primer Ministro que

33 Referencia web.

34 Centraal Bureau voor de Statistiek, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) comunicado de prensa de 29 de mayo de 2002. Véase Boletín 2/2002, p. 32. Véase Boletín 2/2002, p. 24.

Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, julio de 2001; disponible en

[http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/Bericht\\_der\\_Bundesregierung\\_zur\\_Berufs-\\_und\\_Einkommenssituation\\_von\\_Frauen\\_und\\_Maennern.pdf](http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/Bericht_der_Bundesregierung_zur_Berufs-_und_Einkommenssituation_von_Frauen_und_Maennern.pdf).

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2460042.htm>.

35 *The life of women and men in Europe – A statistical portrait*, Eurostat, ECHP-UDB, diciembre de 2001-p.102.

prefería estar en casa con su hija recién nacida antes que en la Cumbre de Madrid. Esa fue la mejor publicidad que pudo tener Finlandia. Lo hice para animar a los finlandeses —y al resto de padres europeos— a aprovechar la oportunidad de coger un permiso parental».

En respuesta a la convocatoria de propuestas conforme al programa sobre igualdad de oportunidades se seleccionaron, en 2002, dieciocho proyectos, financiados con un total de 7,5 millones de euros. Los proyectos comenzaron a finales de 2002 y durarán quince meses.

### 11.3. Las mujeres en la toma de decisiones: *prioridad en 2003*

La paridad en la vida política sigue siendo una cuestión pendiente tanto a escala nacional como europea. Si bien en algunos Estados miembros existe una tendencia a promulgar legislación sobre la paridad, los resultados de recientes elecciones nacionales no acaban de convencer. En **Francia**, por ejemplo, la Ley sobre la paridad no ha tenido los resultados esperados en cuanto al equilibrio de la representación de hombres y mujeres, ni en las elecciones locales ni en las parlamentarias<sup>36</sup>. Por otro lado, en **Portugal** se aprecia una ligera mejora, a pesar de que, en este país, la representación femenina a nivel parlamentario y gubernamental es reducida<sup>37</sup>. En los **Países Bajos**, por el contrario, el avance de las mujeres en las elecciones parlamentarias de mayo de 2002 fue negativo con respecto a las elecciones anteriores<sup>38</sup>. En **Alemania**, un informe gubernamental sobre el equilibrio de ambos sexos en los comités<sup>39</sup> resulta bastante alentador<sup>40</sup>.

En la actualidad, varios Estados miembros están abordando el tema de la representación política equilibrada de hombres y mujeres. En **Bélgica** se modificó la Constitución para facilitar la paridad de género a nivel federal y federado<sup>41</sup>. En **Irlanda**, la *Equality Authority* (órgano de defensa de la igualdad) ha redactado un texto marco<sup>42</sup> que contempla el objetivo de lograr la paridad política<sup>43</sup>. Los parlamentos de dos comunidades autónomas **españolas** han adoptado normativas sobre la igualdad electoral, que obligan a los partidos políticos a presentar un número idéntico de candidatos y candidatas<sup>44</sup>. Por último, en el **Reino Unido**, la *Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002* (Ley sobre la discriminación sexista [candidatos a elecciones] de 2002)<sup>45</sup> modifica la legislación de este país sobre discriminación sexista para permitir a los partidos políticos seleccionar candidatas a partir de listas reducidas compuestas únicamente por mujeres<sup>46</sup>.

En 2003, el centro de atención será la mujer en la toma de decisiones. De acuerdo con la evaluación continua de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, y como anticipo de las elecciones al Parlamento Europeo de 2004, la Comisión concentrará en 2003 sus actividades de financiación en el fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en este ámbito, tanto en la vida política como en la económica.

---

36 Véase Boletín 2/2002, p. 21.

37 Véase Boletín 2/2002, p. 33.

38 Véase Boletín 2/2002, p. 33.

39 Véase <http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/Politikbereiche/Gleichstellung/ix4790.htm>.

40 Véase Boletín 2/2002, p. 24.

41 Véase Boletín 2/2002, p. 17.

42 *National Action Plan for Women*, (abril de 2002). Documento disponible en [www.equality.ie](http://www.equality.ie), ir a publicaciones.

43 Véase Boletín 2/2002, p. 30.

44 Véase Boletín 2/2002, p. 35.

45 Disponible en: [www.hmsso.gov.uk/acts/acts2002/20020002.htm](http://www.hmsso.gov.uk/acts/acts2002/20020002.htm).

46 Véase Boletín 1/2002, p. 40.

En octubre de 2002 se publicó una convocatoria de propuestas conforme al programa sobre igualdad de oportunidades, en la que se invita a participar a ONG o interlocutores sociales a nivel europeo, así como a redes de autoridades locales o regionales y organizaciones que actúen en fomento de la igualdad de género.

11.4. Temas prioritarios para los próximos años dentro del programa sobre igualdad de género

Para abarcar todos los capítulos de la Estrategia marco sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2001-2005), a la que el programa ofrece soporte financiero, la Comisión estableció las siguientes prioridades:

2001: Igualdad de salarios

2002: Conciliación del trabajo con la vida familiar

2003: Las mujeres en la toma de decisiones

2004–2005: Estereotipos en función del sexo, en especial los temas indicados en la Estrategia marco

## Capítulo IV

### DERECHOS HUMANOS

#### 12. Trata de seres humanos

La lucha contra la trata de seres humanos, en especial la de mujeres para su explotación sexual, siguió ocupando un lugar prioritario en la agenda política de 2002. Decenas de miles de mujeres y niños entran en la Unión Europea víctimas de este tráfico, lo cual es motivo de gran preocupación.

La lucha contra la trata de seres humanos es una de las prioridades políticas de la UE, que en 1996 inició el programa STOP en apoyo de acciones para combatir la trata de seres humanos y la explotación sexual de los niños. La UE ha intensificado la cooperación para hacer que el peso de la ley caiga sobre los tratantes y ha intentado abordar este problema en sus conversaciones con los países de origen, tránsito y destino, con un presupuesto de 2 millones de euros para las actividades desarrolladas en 2002.

En el marco del presupuesto comunitario de 2002, el Parlamento Europeo aprobó una nueva partida A-3046 para financiar organizaciones de mujeres distintas al Lobby Europeo de Mujeres. La nueva partida, denominada «**Organizaciones de mujeres**», cuenta con un presupuesto de 300 000 euros y ha sido diseñada para cubrir las subvenciones destinadas a organizaciones de mujeres distintas al Lobby Europeo de Mujeres; su aplicación correrá a cargo de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. A continuación se abrió una convocatoria de propuestas con el fin de crear un «consorcio» de organizaciones de mujeres no incluidas en el citado Lobby, que ayude a las víctimas de la trata de seres humanos en toda Europa.

En Bruselas se celebró, los días 18 a 20 de septiembre de 2002, la «Conferencia europea sobre la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos: Un reto global para el siglo XXI». La conferencia fue iniciada por la Comisión en el marco del programa STOP II, y se encargó de organizarla la Oficina Internacional de Migraciones (*IOM, International Organisation for Migration*), en estrecha colaboración con el Consejo y con la propia Comisión Europea. Reunió a más de mil representantes de los Estados miembros de la UE, los países candidatos, los países vecinos de una Europa ampliada, los Estados Unidos, Canadá, organizaciones internacionales e intergubernamentales, así como organizaciones no gubernamentales (ONG) e instituciones de la UE.

El principal producto de esta Conferencia es la Declaración de Bruselas, que tiene como objetivo potenciar la cooperación europea e internacional, las medidas concretas, las normas, las mejores prácticas y los mecanismos para prevenir y combatir la trata de seres humanos. Para ello, la Declaración de Bruselas incluye recomendaciones relativas a la prevención del tráfico, a la protección y la ayuda a sus víctimas y a la cooperación policial y judicial. Para la Comisión, la aplicación de la Declaración de Bruselas es altamente prioritaria.

La Conferencia celebrada por la Comisión los días 5 y 6 de diciembre de 2002 en Siracusa, Italia, con el título «*Turning the spotlight on trafficking in women*» (La trata de mujeres en el punto de mira), reunió a expertos y responsables políticos de varios Estados miembros de la UE y de los países candidatos. Se discutieron las herramientas que existen para combatir la

trata a escala nacional y a escala de la UE y se analizaron medidas de prevención y asistencia para acabar con esta amenaza.

Durante la Conferencia se anunció la creación del «consorcio» financiado con arreglo a la nueva partida presupuestaria, cuyas actividades estarán coordinadas por una ONG italiana, IRENE, a fin de ofrecer asistencia a las agrupaciones del mismo tipo existentes en seis Estados miembros<sup>47</sup> y Noruega para ayudar a ese medio millón estimado de mujeres y niños que cada año caen presa de la trata en Europa.

### **13. Violencia doméstica**

En el contexto de la aplicación de la Plataforma de acción de Pekín, y con el impulso de la Presidencia española en la primera mitad de 2002, se publicaron un estudio y una guía de buenas prácticas sobre la violencia contra las mujeres. Los resultados fueron discutidos en el seno del Consejo, que hizo hincapié en la importancia tanto de adoptar un planteamiento pluridisciplinar y a varios niveles para erradicar este tipo de violencia, como de intercambiar buenas prácticas dentro de la UE y de seguir organizando campañas de concienciación. Sobre esta base, el Consejo adoptó en diciembre de 2002, durante la Presidencia danesa, un conjunto de indicadores.

La elección de estos indicadores demuestra que en los Estados miembros existe una preocupación y un planteamiento comunes con respecto a la violencia doméstica. En este contexto, la Comisión está elaborando una comunicación para reunir los elementos comunes de las políticas de prevención y eliminación de este tipo de violencia, en las que pueden integrarse estos nuevos indicadores a fin de mejorar las acciones a escala nacional y europea.

En diciembre de 2002 se propuso la segunda fase de la acción comunitaria (2004-2008) para prevenir la violencia contra los niños, los adolescentes y las mujeres y para proteger a las víctimas y los grupos de riesgo (programa DAPHNE II). La propuesta se basa en la experiencia adquirida con la aplicación del primer programa, y su estructura es similar a la del programa Daphne original, que cubre el periodo 2000-2003. El programa Daphne, sus proyectos y sus resultados, son reconocidos, dentro y fuera de Europa, como una importante herramienta de programación contra la violencia, y como un modelo de buenas prácticas en lo que se refiere a la vinculación de la política y los marcos regionales con las acciones cooperativas a nivel regional.

### **14. Mujeres musulmanas en Europa**

Otra iniciativa emprendida en 2002 fue la integración de las mujeres musulmanas en la sociedad europea. La Comisión dedicó a esta cuestión el Día internacional de la mujer (8 de marzo), y, el 24 de octubre de 2002, la Comisaria Diamantopoulou fue la anfitriona de una conferencia en la web que daba a las mujeres musulmanas de toda Europa la posibilidad de participar en un debate interesante y técnicamente innovador sobre la manera en que perciben su papel y su participación en la sociedad europea y sobre la respuesta que esperan de la UE.

La conferencia era otro más de los esfuerzos de la UE por combatir la discriminación y promover la igualdad, y seguía a una serie de visitas que la Comisaria Diamantopoulou había realizado recientemente a los Territorios Palestinos e Israel. El mensaje de la Unión Europea es el siguiente: la sociedad europea se fundamenta en los principios de los derechos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación. Es cierto que los europeos deben

---

47 Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Italia y España.



respetar el modo de vida de los musulmanes, pero los musulmanes que viven en Europa deben a su vez respetar los principios y las normas europeos.

De hecho, la Unión Europea ha pedido a las instituciones y agencias europeas y nacionales, al igual que a las propias comunidades musulmanas, que se esfuercen aún más por combatir la xenofobia y la islamofobia y por comprender las necesidades, prioridades y demandas de las mujeres musulmanas. Debe hacerse más por reconocer las barreras a que se enfrentan estas mujeres a la hora de acceder al trabajo y a la educación, y por valorar la contribución que aportan a sus comunidades.

## **15. Lapidación de mujeres**

La pena de muerte ya no se aplica en ningún Estado miembro. Así pues, la pena de muerte en sí misma, y mucho menos cuando se ejecuta por lapidación, no se considera aceptable. Por desgracia, la lapidación es más frecuente de lo que nos creemos, pues no adquiere la suficiente publicidad mundial. También a este respecto están las mujeres muy discriminadas. En 2002, en Irán, doce mujeres fueron lapidadas hasta morir por delitos contra la moral. Por faltas similares, a los hombres «sólo» se les cortan las manos.

En las conclusiones de la Presidencia del Consejo de Barcelona (15 y 16 de marzo de 2002), la Unión Europea manifestaba su preocupación con respecto a la información recibida sobre la posible lapidación de una mujer en Nigeria, e instaba a las autoridades nigerianas a respetar plenamente los derechos humanos y la dignidad humana, en especial por lo que se refiere a las mujeres.

En septiembre de 2002 se presentaron al Alto Comisionado nigeriano en Londres 1,3 millones de firmas contra la sentencia de muerte por lapidación impuesta a una mujer nigeriana por adulterio. Amina Lawal, de treinta años, fue declarada culpable en marzo por un tribunal de apelación islámico de Katsina por haber concebido un hijo fuera del matrimonio. El 24 de septiembre de 2002, el pueblo belga se manifestó en favor de Amina Lawal ante la Embajada nigeriana de Bruselas.

## **16. Mujeres afganas**

En 2002 se prestó atención en la Unión Europea a la penosa situación de las mujeres afganas. En la capital de Afganistán viven miles de viudas. Las mujeres son obligadas a cubrirse de la cabeza a los pies, se les niega el acceso a la educación y a una asistencia sanitaria apropiada, les está prohibido trabajar para poder mantener a sus familias, y son objeto de brutales palizas si no cumplen las normas que les imponen sus opresores.

El 9 de octubre de 2002, la Comisaria Diamantopoulou se reunió con el Vicepresidente afgano y la primera mujer con cargo de ministro, Habiba Sorabi. Ambas partes se mostraron voluntariosas y estuvieron de acuerdo en que no puede olvidarse la situación de las mujeres en Afganistán; asimismo, manifestaron su deseo de seguir cooperando para mejorar esa situación. Los temas centrales que se discutieron fueron la creación de estructuras y la educación, así como los proyectos financiados por la UE. La Comisaria Diamantopoulou subrayó también la necesidad de contar con las mujeres en todos los aspectos de la reconstrucción y la configuración del Estado.

## **CAPÍTULO V**

### **PERSPECTIVAS PARA 2003**

#### **17. La Estrategia marco**

En el programa de trabajo de la Comisión estarán incluidas las siguientes prioridades globales para todas las DG y todos los servicios:

- En la evaluación de impacto global de las nuevas propuestas se incorporará, según proceda, una evaluación de sus repercusiones en materia de género, y se seguirá integrando la perspectiva de género en ámbitos políticos en los que aún no se haya hecho.
- Cada servicio intensificará sus esfuerzos para recoger datos desagregados por sexos y desglosar sistemáticamente por sexos todas las estadísticas relacionadas; asimismo, seguirán definiéndose indicadores relativos a la igualdad de género.
- Cada DG y cada servicio incorporará en sus planes de formación dirigidos al personal de todos los niveles y, en particular, al de gestión, módulos dedicados a la integración de la perspectiva de género.

#### **18. Iniciativas jurídicas**

En el ámbito de la igualdad de trato, la **refundición** de las directivas existentes responde a las nuevas directrices para una mejor reglamentación y tiene como finalidad simplificar y poner al día la legislación comunitaria vigente. La Comisión iniciará en el primer trimestre un proceso de consulta abierto sobre las posibles directrices para esta refundición, y tiene planeado presentar una propuesta a finales de año.

En 2003, la Comisión quiere presentar un informe sobre la aplicación de la Directiva relativa al permiso parental, que analice por qué son tantos los hombres que no ejercen este derecho.

#### **19. Refuerzo de la estrategia de Lisboa**

Tal como expone la Comunicación de la Comisión<sup>48</sup> para la Cumbre de Barcelona, en 2003 se llevará a cabo un análisis de las diferencias existentes entre hombres y mujeres, en especial por lo que respecta a los salarios.

#### **20. Iniciativas de las Presidencias griega e italiana con respecto a las mujeres en la toma de decisiones**

A fin de completar los indicadores de Pekín relativos a las mujeres en la toma de decisiones, las Presidencias griega e italiana analizarán este aspecto en la vida económica, por medio de indicadores. Coincidiendo con esto, asistiremos al establecimiento de la base de datos en línea de la Comisión dedicada a las personas responsables de la toma de decisiones, tanto del mundo político como económico.

---

48

COM(2002) 14 final de 15.1.2002.