

**Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Mulheres empresárias – Políticas específicas para aumentar o crescimento e o emprego na UE» (parecer de iniciativa)**

(2012/C 299/05)

Relatora: **Madi SHARMA**

Em 19 de janeiro de 2012, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, nos termos do artigo 29.º, n.º 2, do Regimento, elaborar um parecer de iniciativa sobre

*Mulheres empresárias – Políticas específicas para aumentar o crescimento e o emprego na UE.*

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que emitiu parecer em 28 de junho de 2012.

Na 482.<sup>a</sup> reunião plenária de 11 e 12 de julho de 2012 (sessão de 11 de julho), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 121 votos a favor, 7 votos contra e 4 abstenções, o seguinte parecer:

**1. Conclusões e recomendações para promover o empreendedorismo feminino na Europa**

1.1 O presente parecer formula **quatro propostas concretas fundamentais** de intervenção política para promover e desenvolver o empreendedorismo feminino a fim de contribuir para o crescimento sustentável na Europa. Centra-se exclusivamente no espírito empresarial feminino e não aborda a dimensão mais geral da participação feminina no mercado de trabalho ou no processo de tomada de decisões.

1.2 As recomendações políticas não são neutras do ponto de vista dos custos, mas o pequeno investimento exigido à Comissão Europeia e aos Estados-Membros será amplamente compensado pelo retorno dos investimentos em termos de benefício económico resultante do aumento do número de empresas pertencentes a mulheres e da criação de emprego nessas empresas. Também se poderia argumentar que os fundos disponíveis poderiam ser reorientados para um melhor apoio aos objetivos, em vez de serem utilizados em projetos de baixo impacto.

1.3 Além disso, as recomendações políticas não exigem novas estruturas e podem ser integradas nos atuais ministérios de desenvolvimento económico. No entanto, não devem ser integradas nos ministérios responsáveis pela igualdade, porque **o empreendedorismo feminino é uma questão «económica»**.

1.4 Estas recomendações podem ser apoiadas por provas da rentabilidade dos investimentos, como mostram os resultados de ações semelhantes nos EUA em termos de duplicação do número de mulheres empresárias, de aumento de empregos e do contributo económico para a sociedade. A obrigatoriedade de recolha de dados e a política de contratos públicos foram os elementos que tiveram mais impacto <sup>(1)</sup>.

1.5 **Criar um gabinete de mulheres europeias proprietárias de empresas** na Comissão Europeia e nos ministérios competentes (de preferência não os ministérios responsáveis pela igualdade de oportunidades a fim de distinguir entre as

atividades económicas e as responsabilidades de igualdade de géneros) a nível dos Estados-Membros, sem criar estruturas inteiramente novas.

1.6 **Nomear um diretor responsável pelas empresas femininas/representante ou alto representante** na Comissão Europeia e nos ministérios que se ocupam das empresas nos Estados-Membros, com um papel transversal de sensibilização para os benefícios económicos que se obtêm ao encorajar mais mulheres a criar e desenvolver empresas.

1.7 **Recolher dados e atualizar anualmente as políticas e a investigação** sobre as empresas femininas nas regiões europeias, melhorando o acesso a dados repartidos por género nos serviços governamentais e nas agências.

1.8 **Aplicar a legislação vigente no âmbito da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens**. Tal implica focalizar a atenção no aspeto de garantir que a atribuição de recursos e fundos é analisada de acordo com o género, a fim de proporcionar transparência e responsabilização e diligenciar para que haja uma verdadeira igualdade de género.

1.9 Para criar um ambiente propício ao empreendedorismo feminino, devem também ser tidos em conta os seguintes aspetos:

- incluir os homens nos debates e a comunicação;
- abolir os estereótipos de género, em particular na educação e no percurso de carreira;
- promover estudos académicos que possam levar ao arranque de novas empresas pelas mulheres;
- garantir um acesso justo a financiamento e recursos em termos equitativos; e
- melhorar a proteção social para os trabalhadores independentes.

<sup>(1)</sup> 1988: Women's Business Ownership Act (HR5050) <http://www.nwbc.gov/sites/default/files/nwbc05.pdf>.

## 2. Contexto

### 2.1 O crescimento na UE e as PME

2.1.1 A Resolução do Parlamento Europeu sobre as mulheres empresárias nas PME <sup>(2)</sup> reconhece que «existem discrepâncias entre os Estados-Membros no número de mulheres empresárias; considerando que menos mulheres do que homens veem o empreendedorismo como uma opção de carreira viável e que, apesar do aumento do número de mulheres que dirigem PME registado na última década, na União Europeia apenas 1 em cada 10 mulheres são empresárias, comparativamente a 1 em cada 4 homens; considerando que as mulheres perfazem cerca de 60 % dos licenciados, mas que estão sub-representadas no emprego a tempo inteiro no mercado de trabalho, especialmente no setor empresarial; considerando que é crucial incentivar e habilitar as mulheres a lançarem projetos empresariais, a fim de reduzir as desigualdades existentes entre homens e mulheres».

2.1.2 Perante a crise financeira na Europa, a austeridade tornou-se a palavra-chave para encontrar uma solução para a crise. Só recentemente o debate em torno da austeridade foi complementado por discussões sobre investimento. É preciso centrarmo-nos essencialmente nas políticas para promover o crescimento.

2.1.3 Num contexto mundial em mutação, marcado pela incerteza, por alterações constantes e uma concorrência muito maior, um dos elementos fundamentais para garantir uma economia europeia competitiva e dinâmica é reconhecer o papel dos empresários na canalização desses investimentos para a recuperação económica. Depois de ter reconhecido o papel das PME na nossa sociedade, a Comissão Europeia centra-se agora no aproveitamento do potencial das PME.

2.1.4 Os empresários tornaram-se ainda mais importantes para a criação de oportunidades de emprego e enquanto promotores essenciais do bem-estar das comunidades locais e regionais <sup>(3)</sup>. A UE, através da Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego, da Lei das Pequenas Empresas, da Estratégia Europa 2020 e do novo COSME <sup>(4)</sup>, colocou firmemente as necessidades das PME no centro das suas atividades, conseguindo bons resultados.

2.1.5 Os contextos nacionais e locais da UE em que as PME operam variam muito, tal como a própria natureza das PME. Por isso, é conveniente que as políticas relativas às PME reconheçam plenamente esta diversidade e respeitem o princípio da subsidiariedade (pensar primeiro em pequena escala - Lei das Pequenas Empresas para a Europa).

2.1.6 No seu recente parecer sobre a Comunicação «Pequenas empresas, grande mundo — uma nova parceria para ajudar as PME a aproveitar as oportunidades à escala mundial» <sup>(5)</sup>, o CESE assinala que a Comissão reconhece a igualdade de género nas

<sup>(2)</sup> 2010/2275(INI).

<sup>(3)</sup> Parecer do CESE sobre «Empregabilidade e empreendedorismo – O papel da sociedade civil, dos parceiros sociais e das instâncias regionais e locais, numa perspetiva de género» (JO C 256 de 27.10.2007, p. 114).

<sup>(4)</sup> Programa para a Competitividade das Empresas e PME (COSME) 2014-2020.

<sup>(5)</sup> COM(2011) 702 final.

empresas, mas não faz recomendações específicas para apoiar as PME pertencentes a mulheres que procuram a internacionalização.

2.1.7 **Falta na Europa um infraestrutura que apoie especificamente o empreendedorismo feminino.** Nenhuma das políticas acima mencionadas, nem as intervenções ou disposições subsequentes, reconheceram plenamente as questões de género na propriedade de empresas. Também não identificaram as oportunidades de crescimento, nem a sua diversidade no setor empresarial (empresas domésticas, microempresas, empresas familiares).

### 2.2 Política atual em matéria de empresas pertencentes a mulheres

2.2.1 As empresas pertencentes a mulheres são essenciais para uma economia europeia saudável. Há mais de uma década, os governos e várias organizações dos setores público, privado e académico reconheceram a importância de apoiar as empresas femininas, tanto do ponto de vista político como prático, o que se traduziu numa maior sensibilização para o contributo dessas empresas para a economia.

2.2.2 A Comissão está atualmente a colaborar com os Estados-Membros para encontrar formas de ultrapassar os obstáculos que desencorajam as mulheres no momento de criar uma empresa. Já foram tomadas várias medidas, incluindo as seguintes:

- a Rede Europeia de Mentores para Empresárias, inaugurada durante um evento da Presidência polaca, em 15 de novembro de 2011. Esta rede é uma das medidas propostas na revisão de 2011 da Lei das Pequenas Empresas e pretende reforçar e complementar as ações para promover, apoiar e encorajar o empreendedorismo feminino;
- a Rede europeia para a promoção do espírito empresarial feminino (WES);
- o Portal para as Mulheres Empresárias <sup>(6)</sup>.

## 3. O potencial económico

3.1 Apesar dos progressos encorajadores, a UE ainda tem de tomar outras medidas importantes para explorar todo o potencial das empresas, em particular das PME, pertencentes a mulheres. É demasiado frequente as mulheres serem invisíveis no mundo dos negócios: nos meios de comunicação social, nas organizações que representam as empresas e quando se trata de influenciar as políticas.

3.2 Existe um fosso entre os géneros que se mantém no tocante ao empreendedorismo e que se traduz num menor número de empresárias. Hoje em dia, as mulheres empresárias na Europa representam apenas 30 % do total de empresários. Isto vem somar-se ao potencial de crescimento económico ainda por explorar.

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

3.3 Em 2012, o papel das empresas pertencentes a mulheres é mais importante do que nunca. Há empresas dirigidas por mulheres em todos os setores, operando em toda a Europa e nas regiões vizinhas, como a Euromed<sup>(7)</sup>. O seu papel no crescimento económico e na criação e manutenção de novos empregos é essencial para a recuperação e o crescimento.

3.4 O mais preocupante é que, num momento em que muitos governos realizaram cortes no financiamento do apoio às empresas e em que muitas empresas lutam para sobreviver e crescer, as políticas para apoiar as empresas femininas desapareceram da agenda, apesar das palavras promissoras. As empresas pertencentes a mulheres representam uma «oportunidade de muitos milhares de milhões de euros»<sup>(8)</sup> que deve ser reconhecida e não esquecida.

3.5 Um dos maiores desafios para quantificar as empresas femininas na Europa é a falta de dados, tanto quantitativos, como qualitativos. Os registos de empresas e muitas das fontes das estatísticas governamentais (incluindo o registo do IVA) não estão repartidos por género. Da mesma forma, não é possível recorrer facilmente a informações sobre o género junto dos bancos ou das organizações de apoio às empresas.

3.6 Apesar destas lacunas, várias fontes de informação pertinentes sobre o empreendedorismo e o trabalho independente proporcionam informação sobre as atividades empresariais de mulheres e homens. Entre elas, encontram-se o *Global Entrepreneurship Monitor - GEM* (acompanhamento do espírito empresarial global) e os inquéritos anuais à população (censos). A recolha de dados nos EUA põe em evidência o potencial na Europa<sup>(9)</sup>.

3.7 Os dados revelam<sup>(10)</sup> que as empresas dirigidas por mulheres investem mais na formação do seu pessoal do que os empregadores em geral e que cerca de dois terços têm como objetivo melhorar a capacidade de liderança dos seus diretores. Daí que investir no apoio a empresas pertencentes a mulheres e orientadas para o crescimento trará provavelmente um maior benefício do que investir nas empresas em geral.

3.8 A maioria das estatísticas são previsões prudentes e um grande número de resultados de investigação indica aspirações de crescimento ainda maiores entre as mulheres empresárias, incluindo as que são mães<sup>(11)</sup>. Um estudo realizado pelo Banco Natwest no Reino Unido revelou que 88 % das mulheres, contra 74 % dos homens, previam crescimento para a sua empresa. O crescimento previsto era, em média, de 25 %.

#### 4. Equidade entre géneros nas empresas

4.1 A UE tem um dever ético de dar às mulheres o que elas realmente merecem. A questão da igualdade dos géneros tem de

estar sempre em primeiro plano no processo de tomada de decisões da UE. Em tempos de crise a «justiça entre os géneros» torna-se ainda mais imperativa. Tanto os homens como as mulheres devem participar no debate, já que muitas vezes as questões que dizem respeito às mulheres são debatidas apenas por mulheres.

4.2 Estão a ser aplicadas na Europa políticas, incluindo legislação, que integram a igualdade de género, mas não focalizam o aspeto de garantir que a atribuição de recursos e fundos é analisada de acordo com o género. Esta análise é necessária a fim de proporcionar transparência e responsabilização e diligenciar para que haja uma verdadeira igualdade de género.

4.3 Trata-se de um requisito jurídico no Reino Unido ao abrigo do *Gender Equality Duty* (documento sobre o dever de igualdade de género)<sup>(12)</sup> que exige que todas as autoridades públicas tenham em atenção que devem, no desempenho das suas funções:

- eliminar a discriminação ilícita e o assédio em razão do sexo;
- promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Isto exige uma análise da atribuição de recursos e fundos a fim de demonstrar a neutralidade em termos de género.

4.4 O conceito do dever de igualdade de géneros é importante para garantir a igualdade de géneros através da responsabilização e da análise da atribuição de recursos, assim como da recolha de dados repartidos por género. Isto ajudaria os responsáveis políticos a avaliar o verdadeiro impacto no empreendedorismo feminino. (**Exemplo:** os Fundos Europeus de Desenvolvimento Regional (FEDER) ou os Fundos Sociais Europeus (FSE): a UE atribui fundos aos Estados-Membros que, por sua vez, os redistribuem a nível regional. Muitas vezes esses fundos são usados para criar empregos ou empresas, mas a questão do género nunca é levantada). Para garantir a transparência da igualdade de géneros, os responsáveis políticos devem, em cada nível de governo, questionar e analisar a distribuição do dinheiro de acordo com o género.

4.5 O género pode ser uma «lente» que permite ver outras desigualdades (por motivos de raça, deficiência ou idade) e agir em conformidade. Para que a integração da perspetiva do género seja eficaz em toda a Europa, é necessária uma abordagem integrada, em particular como salientado no relatório da OCDE «Tackle gender gap to boost growth» [Combater as desigualdades entre homens e mulheres para estimular o crescimento]<sup>(13)</sup>. A ênfase no género abarca todos os aspetos da igualdade e afeta todos, homens e mulheres. Permite também reconhecer que as desigualdades entre homens e mulheres resultam de injustiças e estereótipos que nos afetam a todos.

<sup>(7)</sup> Parecer do CESE sobre a «Promoção do espírito empresarial das mulheres na região Euromed» (JO C 256 de 27.10.2007).

<sup>(8)</sup> Ver: [www.wescotland.co.uk/wepg](http://www.wescotland.co.uk/wepg).

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

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

<sup>(11)</sup> [http://www.enterprising-women.org/static/ew\\_growthreport.pdf](http://www.enterprising-women.org/static/ew_growthreport.pdf).

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

<sup>(13)</sup> [http://www.oecd.org/document/0,3746,fr\\_21571361\\_44315115\\_50401407\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/0,3746,fr_21571361_44315115_50401407_1_1_1_1,00.html).

4.6 É necessária uma análise em termos de género para evitar o desperdício de recursos na educação e formação, elevados níveis de doença e custos económicos para empresas onde as competências das mulheres não são valorizadas e o seu potencial e talento não são reconhecidos. Além disso, é fundamental apoiar a orientação da carreira, ultrapassar os estereótipos e eliminar o «teto invisível» para reforçar a autonomia das mulheres de todas as idades. Os meios de comunicação e a sociedade devem também dar mais destaque às líderes e mostrá-las como modelos a seguir, a fim de divulgar as alterações positivas que as mulheres trazem à economia.

## 5. Recomendações

### 5.1 Intervenções políticas

5.1.1 O CESE reconhece que a Europa está a atravessar um momento de medidas de austeridade, mas a adoção de políticas simples, destinadas às empresas dirigidas por mulheres, poderia proporcionar benefícios que compensariam largamente os pequenos contributos da UE e dos Estados-Membros para a aplicação destas quatro medidas.

5.1.2 Estas propostas não foram selecionadas ao acaso, sendo antes o fruto de consultas com empresárias e associações de empresas. A resolução do Parlamento Europeu emitiu recomendações semelhantes<sup>(14)</sup>. Ainda mais importante é que foram introduzidas medidas semelhantes nos EUA ao abrigo da *Women's Business Ownership Act* (lei relativa à propriedade de empresas pelas mulheres) de 1988. A obrigatoriedade de recolha de dados e os contratos públicos foram os elementos que tiveram mais impacto. A relação entre empresários e empresárias nos EUA é, atualmente, de 2 para 1 (o número de mulheres proprietárias de empresas nos EUA aumentou de 26 % em 1992 para 57 % em 2002). Isto duplicou o número de mulheres empresárias e aumentou o número de empregos criados, resultando num maior contributo económico para a sociedade.

5.1.3 As propostas consistiriam em:

5.1.3.1 **Criar um gabinete de mulheres europeias proprietárias de empresas** na Comissão Europeia e nos ministérios competentes dos Estados-Membros. De preferência sem ser nos ministérios responsáveis pela igualdade de oportunidades, a fim de distinguir claramente entre as atividades empresariais económicas e as responsabilidades de igualdade de géneros. Deverá dispor de um mandato sério, com metas e recursos. A DG Empresas e Indústria tem, atualmente, 1 membro do pessoal em cada 900 dedicado unicamente ao empreendedorismo feminino na Europa!

5.1.3.2 **Nomear um diretor responsável pelas empresas femininas/representante ou alto representante** na Comissão Europeia e nos ministérios que se ocupam das empresas nos Estados-Membros, mas com um papel transversal de sensibilização para os benefícios económicos que se obtêm ao encorajar mais mulheres a criar e desenvolver empresas. Estes gabinetes devem ser temporários (4 a 10 anos, dependendo da economia e da estrutura de financiamento) e devem ter um mandato muito claro, com objetivos específicos e responsabilização. O

diretor responsável pelas empresas femininas/representante ou alto representante poderá ser também responsável por promover as vertentes da indústria e académicas que levam a um aumento do empreendedorismo feminino, como, por exemplo, a investigação, a ciência, a alta tecnologia, as vendas diretas e o desenvolvimento de TIC e tecnologias em linha.

5.1.3.3 **Recolher dados essenciais** que permitam aferir e quantificar a atribuição de recursos para mulheres empresárias – uma causa importante da discriminação das mulheres no mundo empresarial, especialmente nas fases de arranque. Apoiar a atualização anual das políticas e da investigação sobre as empresas femininas nas regiões europeias. Melhorar a recolha e o acesso a dados repartidos por género nos serviços governamentais e nas agências. É essencial que a DG Empresas e Indústria e os ministérios de desenvolvimento económico nos Estados-Membros realizem uma **avaliação do impacto nos géneros**, recolhendo dados relevantes como o número de mulheres empresárias, o número de empresas pertencentes a mulheres, o número de empregados nessas empresas e a atribuição de recursos a essas empresas e empresárias. É importante reconhecer que países como a Austrália, o Canadá e os Estados Unidos conseguiram aumentar os níveis de empreendedorismo feminino através da recolha e da análise desses dados.

5.1.3.4 **Aplicar a legislação vigente no âmbito da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens**. Dados recentes mostram que o desemprego das mulheres atingiu o nível mais elevado em 23 anos em toda a Europa. Verifica-se ainda um nível recorde de jovens que não estão ativos economicamente, incluindo muitas mulheres licenciadas. A disparidade salarial entre mulheres e homens existe e há uma representação feminina insuficiente nos processos decisórios em toda a Europa. É essencial que a UE e os Estados-Membros cumpram a sua obrigação em matéria de igualdade entre os géneros, repartindo a informação por género, em especial na recolha de dados e na atribuição de recursos.

### 5.2 Intervenções da sociedade civil

5.2.1 Propõe-se:

5.2.1.1 Que todas as atividades relacionadas com a promoção do empreendedorismo feminino e das empresas pertencentes a mulheres tragam vantagens sociais e económicas para todos, devendo os homens ser incentivados a participar neste debate e reconhecer que a promoção da atividade empresarial das mulheres proporciona um valor acrescentado. As comunicações, redes e formação relevantes deverão incluir os dois géneros e a proteção social deverá garantir também igualdade de tratamento para todos na sociedade.

5.2.1.2 Garantir o acesso ao empreendedorismo a todos, assegurando que a educação a todos os níveis elimina os estereótipos de género dos empresários e gerindo a linguagem e a terminologia usada para descrever os empresários. Ao mesmo tempo, garantir que o apoio atualmente prestado aos empresários pelas universidades e demais estabelecimentos de ensino é atrativo e útil para as jovens, eliminando a disparidade entre o número de homens e mulheres jovens que criam empresas.

<sup>(14)</sup> 2010/2275(INI).

5.2.1.3 Promover percursos de carreira tradicionais e não tradicionais para mulheres de todas as idades, de forma neutra em termos de género. A Europa tem muitas mulheres licenciadas altamente qualificadas, muitas das quais atualmente desempregadas devido à crise, que podem não ter considerado como opção terem a sua própria empresa.

5.2.1.4 Criar centros dedicados às empresas de mulheres, que disponibilizem informações empresariais essenciais, redes, partilha de conhecimento, formação e mentoria. Há países da UE onde estes não existem e, muitas vezes, têm falta de recursos nas associações empresariais e nas câmaras de comércio da União Europeia. Contudo, estes centros, que aplicam os recursos conscienciosamente, podem ser muito eficazes na promoção do empreendedorismo feminino. Encontramos muitos exemplos de boas práticas na Alemanha.

5.2.1.5 Garantir apoio e acesso a informações, fundos e recursos no domínio da investigação, ciência e tecnologia a mulheres que possam querer criar a sua própria empresa ou desenvolver a sua investigação ou inovações.

5.2.1.6 Que as instituições financeiras revejam a divulgação de informações sobre empréstimos relativamente ao género. Há

estudos que revelam que o nível de empréstimos a mulheres é baixo e muitas vezes com taxas de juros muito mais altas que para os homens <sup>(15)</sup>.

5.2.1.7 Rever os esquemas de segurança social para todos os empresários, mas em especial os aspetos práticos dos esquemas para as mulheres empresárias durante a gravidez e a maternidade. Plano de ação da Comissão: a agenda europeia para o espírito empresarial <sup>(16)</sup> chama a atenção para a necessidade de melhorar os esquemas de segurança social, mas não avança o suficiente com propostas relevantes.

5.2.1.8 Desenvolver e aplicar a nível da UE uma convenção sobre a radiodifusão pública, para incentivar os organismos de radiodifusão dos Estados-Membros a empenhar-se em definir metas sobre cobertura mediática equilibrada em termos de género no que se refere ao empreendedorismo – Tirar as mulheres das «páginas femininas» e colocá-las nas páginas empresariais! Há estudos que indicam que a cobertura mediática pode influenciar significativa e efetivamente as perceções e as atitudes para com as mulheres empresárias. Uma maior cobertura mediática de empresárias de sucesso, enquanto modelos a seguir, terá um impacto mensurável sobre as atitudes sociais em relação ao empreendedorismo feminino.

Bruxelas, 11 de julho de 2012

O Presidente  
do Comité Económico e Social Europeu  
Staffan NILSSON

---

<sup>(15)</sup> Ver, por exemplo, «Women and banks - Are female customers facing discrimination?» [As mulheres e os bancos – As clientes femininas são discriminadas?], relatório do IPPR, novembro de 2011, in: [http://www.wireuk.org/uploads/files/women-banks\\_Nov2011\\_8186.pdf](http://www.wireuk.org/uploads/files/women-banks_Nov2011_8186.pdf); «Women's business ownership: a review of the academic, popular and internet literature» [Propriedade de empresas por mulheres: uma revisão da literatura académica, popular e na Internet], in: <http://www.bis.gov.uk/files/file38362.pdf>.

<sup>(16)</sup> COM(2004) 70 final.