COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 19.2.2004 COM(2004) 115 final

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

INFORME DE 2004 SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INTRODUCCIÓN

El Consejo Europeo de primavera celebrado los días 20 y 21 de marzo de 2003 invitó a la Comisión a que preparara, «en colaboración con los Estados miembros, un informe anual para el Consejo Europeo de primavera sobre los avances realizados hacia la igualdad entre los sexos y las orientaciones para la integración del factor de la igualdad entre los sexos en las áreas políticas». El presente Informe responde a esa invitación.

La igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los principios fundamentales de la Unión Europea desde su nacimiento. En las últimas décadas, la legislación relativa a la igualdad de trato ha ido desarrollándose hasta conformar un marco jurídico coherente que, en la actualidad, está firmemente establecido como parte integrante del «acervo comunitario», que antiguos y nuevos Estados miembros han de respetar. Esa legislación ha desempeñado, y sigue desempeñando, un papel crucial en el fomento de la participación igualitaria en el mercado de trabajo, y ha tenido un efecto importante y continuado sobre el marco en que ha de evolucionar la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

El potencial productivo de la mano de obra europea debe ser plenamente aprovechado para poder alcanzar los objetivos globales de la Estrategia de Lisboa, es decir, conseguir que, para 2010, *«la economía europea sea la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, con capacidad de crecimiento económico sosteni-*

ble, con más y mejores empleos y mayor cohesión social». Para poder llegar a buen puerto, es imprescindible promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y esforzarse por eliminar las diferencias de género en todas las esferas de la vida.

La reciente desaceleración económica ha aumentado ligeramente la tasa de desempleo de la Europa de los Quince, en la que las mujeres siguen enfrentándose a tasas de desempleo superiores a las de los hombres. Al mismo tiempo, las tasas de empleo han seguido aumentando, sobre todo las de las mujeres, si bien a un ritmo mucho más lento que en años anteriores. Aunque son evidentes algunas tendencias positivas, como la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al empleo, la educación y la investigación y el aumento del número de mujeres en puestos de gestión y profesiones liberales, continúan existiendo importantes obstáculos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Es esencial reforzar el seguimiento y la evaluación. A este respecto, los indicadores establecidos en el Consejo, como parte del seguimiento a la Plataforma de acción de Pekín, ofrecen una base sólida.

Los patrones sociales han cambiado en los últimos veinte años; ha dejado de predominar el modelo de varón cabeza de familia para dar a paso a las familias donde tanto el padre como la madre aportan ingresos. Las jóvenes permanecen más tiempo en la educación o la formación profesional inicial, del mismo modo que lo hacen ellos. No obstante, a las mujeres les sigue resultando difícil compaginar sus responsabilidades familiares con un empleo a jornada completa. En este contexto, la sociedad europea tendrá que hacer frente a los importantes retos que plantea la necesidad de ofrecer servicios para el cuidado de los hijos y de otras personas dependientes.

El presente Informe presenta un panorama de los progresos realizados hasta la fecha en cuanto a la situación de las mujeres y de los hombres en los principales ámbitos de actuación, y aborda los retos fundamentales que hay que superar para seguir promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

I. PROGRESOS HASTA LA FECHA

En el último decenio, los progresos realizados en la UE hacia la igualdad entre mujeres y hombres han sido patentes, y también en los Estados adherentes se observa una cierta convergencia. El crecimiento económico y el avance general de la sociedad han hecho posibles tales progresos. Los cambios no se han producido de manera automática, sino que son el resultado de las iniciativas de actuación estratégica

para promover la igualdad entre mujeres y hombres a escala de la UE y nacional. Sin embargo, el éxito en promover la igualdad y reducir las diferencias de género en políticas como la de empleo, inclusión social, educación, investigación y relaciones exteriores no siempre ha sido el mismo, y difiere de un Estado miembro a otro, de manera que, en la mayoría de los ámbitos de actuación, siguen existiendo unas diferencias de género considerables.

El acervo comunitario sobre la igualdad de trato se ha desarrollado constantemente con las sucesivas modificaciones de los Tratados y las subsiguientes directivas. Esta legislación, junto con las sentencias del Tribunal de Justicia en la materia, ha llegado a constituir un importante pilar sustancial en relación con los derechos individuales de los ciudadanos de la Unión Europea. La legislación sobre igualdad de trato ha desempeñado, y continúa desempeñando, un papel crucial en el plano socioeconómico, creando un marco en el que todas las personas, hombres y mujeres, gozan de los mismos derechos. Esto es un requisito previo para que la UE alcance los objetivos de desarrollo y crecimiento económicos sostenibles formulados en Lisboa y Gotemburgo.

En las últimas décadas, la participación en los sistemas educativos ha experimentado cambios importantes. Actualmente, en la mayoría de los Estados miembros y en los Estados adherentes, las mujeres sobrepasan en número a los hombres tanto la educación secundaria superior como en la educación terciaria, y son mayoría en la Unión Europea en cuanto a titulaciones (55%). No obstante, el patrón sigue siendo el tradicional en el nivel superior de la educación. Así, en 2000, el 39% de los doctorados correspondieron a mujeres, frente al 61% de los hombres. Los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de abandonar la educación secundaria superior sin haber completado satisfactoriamente un programa de estudios (20% de hombres, 16% de mujeres[1]). Aunque las diferencias de género en cuanto a matriculación convergen, la elección de los campos de estudio por parte de las mujeres y de los hombres sigue poniendo de manifiesto unos patrones estereotipados tradicionales –en 2001, el promedio de mujeres tituladas en la UE en los campos de ciencias, matemáticas e informática fue del 36%, mientras que en los campos de ingeniería, arquitectura y construcción fue del 21%–, patrones que se plasman en el mercado de trabajo y contribuyen así a que persista la segregación por sexos.

La estrategia europea de empleo ha ayudado a que la igualdad de género esté incluida en la planificación de las políticas y ha ofrecido una herramienta para hacer frente a las diferencias de género existentes en los mercados de trabajo. Las nuevas directrices de empleo exigen a

1 Eurostat, EPA, 2003.

los Estados miembros redoblar sus esfuerzos. El uso de los Fondos Estructurales, en particular el Fondo Social Europeo, ha tenido un efecto catalizador para las políticas nacionales relativas a la igualdad de género, proporcionando apoyo financiero para la aplicación de la estrategia europea de empleo y el proceso de inclusión social.

Las tasas de empleo femeninas han aumentado más que las de los hombres, situándose actualmente en el 55,6%, frente a un porcentaje inferior al 50% en la primera mitad de los noventa; no obstante, la diferencia entre mujeres y hombres en lo que al empleo se refiere sigue siendo muy grande (17,2 puntos porcentuales). Las mujeres con un menor nivel educativo, así como las de edad más avanzada, continúan presentando tasas de empleo inferiores. Lo mismo ocurre con las que tienen hijos pequeños, cuya tasa media de empleo es 12,7 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos. En cambio, los hombres con hijos presentan tasas de empleo que son 9,5 puntos porcentuales superiores a las de los hombres sin hijos[2]. Según estimaciones recientes de las tasas de empleo[3], en 2005 es probable que, en algunos Estados miembros, la tasa de empleo femenina siga estando muy por debajo del objetivo de Lisboa (60%). Son necesarios esfuerzos continuados si se quiere que el conjunto de la UE alcance este objetivo para 2010. Este podría ser el caso de los países con una tasa de empleo femenina inferior al 50% (EL, ES e IT) e inferior al 55% (BE y LU). En la Europa ampliada, las diferencias en cuanto a empleo entre mujeres y hombres serán menos pronunciadas (16,3 puntos porcentuales), debido, principalmente, a que las tasas de empleo masculino de los Estados adherentes son inferiores a las de la actual UE.

Tras un periodo en el que las tasas de desempleo disminuyeron y las diferencias entre mujeres y hombres se redujeron ligeramente, las tasas de desempleo comenzaron de nuevo a aumentar a mediados de 2001 y continuaron haciéndolo en 2002 y 2003. Sin embargo, aunque han seguido rebajándose, las diferencias entre las tasas de desempleo femeninas y masculinas continúan siendo significativas (1,8 puntos porcentuales en 2003). Las mujeres siguen siendo más vulnerables que los hombres al desempleo y a la inactividad económica[4], sobre todo las que tienen niveles educativos inferiores y las de edad más avanzada. En los Estados adherentes, las tasas de desempleo casi duplican las de la UE, si bien las diferencias en cuanto a desempleo tienden a ser menores.

2 Mujeres y hombres en el grupo de edad de 20 a 50 años. Fuente: Eurostat, EPA, 2002.

3 Las proyecciones son el resultado de una previsión basada en los pronósticos de otoño de 2003 de la Comisión.

4 Según la define Eurostat en la EPA.

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo del 16% de media en la UE, y apenas ha cambiado en los últimos años. Mucho más elevada en el sector privado que en el público, se debe en gran parte a las diferencias en la participación en el mercado de trabajo, a la segregación por sexos, a las estructuras de carrera profesional y salariales y a la relativa infravalorización del empleo con predominio femenino. En los últimos años se ha dado en los Estados miembros una importancia mayor a la brecha salarial por razón de género. Algunos países han dado pasos significativos en el reconocimiento de la relación existente entre la segregación del mercado de trabajo y la brecha salarial entre mujeres y hombres, y han comenzado a aplicar políticas a este respecto.

A pesar de ello, la segregación por sexos del mercado de trabajo apenas ha variado en los últimos años, situándose en torno al 25% por lo que se refiere a la segregación ocupacional[5] y al 18% con respecto a la segregación sectorial[6]. Las mujeres predominan en sectores como la asistencia sanitaria y los servicios sociales, la educación, la administración pública y la venta al detalle, mientras que un número desproporcionado de hombres trabajan como técnicos, ingenieros, profesionales de las finanzas y ejecutivos.

Durante la década de los noventa, en diez de los quince Estados miembros aumentó el número de mujeres que accedió a puestos de trabajo de profesiones liberales y de gestión de alto nivel, como resultado de la mejora de sus cualificaciones[7]. No obstante, los hombres tienen en torno al doble de probabilidades que las mujeres de ocupar puestos de gestión, y por encima de tres veces más de probabilidades de convertirse en directores superiores[8]. Las mujeres están también infrarrepresentadas en la mano de obra científica europea (un 30% de las personas dedicadas a la investigación en el sector público son mujeres, mientras que la proporción de mujeres en la investigación industrial es del 15%)[9].

Persiste el desequilibrio de mujeres y hombres en los puestos decisorios tanto a nivel de la UE como nacional, y el mismo patrón presentan los Estados adherentes. En la toma de decisiones políticas el avance es lento, y son diez los Estados miembros que han incluido en

5 Calculada como la proporción media nacional de empleo correspondiente a las mujeres y los hombres, aplicada a cada ocupación; las diferencias se suman para obtener una cantidad total de desequilibrio de género presentada como proporción del empleo total (clasificación CIUO).

6 Calculada como la proporción media nacional de empleo correspondiente a las mujeres y los hombres, aplicada a cada sector; las diferencias se suman para obtener una cantidad total de desequilibrio de género presentada como proporción del empleo total (clasificación NACE).

7 Eurostat, EPA.

8 Eurostat, EPA 2000.

9 She figures, CE, 2003.

sus constituciones o en sus leyes sobre la igualdad de género disposiciones legales relativas a una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres.

Son las mujeres las que siguen haciéndose cargo de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar. Esto influye en sus patrones laborales y limita sus oportunidades para aceptar ocupaciones comparables a aquellas a las que, en general, se dedican los hombres. Los interrumpidos patrones de empleo de las mujeres y su excesiva representación en los trabajos a tiempo parcial y en la mayoría de los puestos de trabajo no estándar pueden repercutir negativamente en sus carreras, sus salarios y sus pensiones. El hecho de que cobren menos, unido a los efectos de la tributación y de las prestaciones, puede hacer que encuentren menos alicientes en incorporarse a un empleo retribuido, como puede ser el caso, en particular, de las mujeres con hijos pequeños.

Al fijar un objetivo referido a los servicios de guardería, el Consejo Europeo de Barcelona intensificaba la gran atención que ya se prestada en la estrategia europea de empleo a la política de conciliación del trabajo con la vida familiar. De acuerdo con ello, los Estados miembros se han esforzado bastante en sus políticas por aumentar la disponibilidad de este tipo de servicios, aunque apenas se han tomado medidas concretas para introducir mejoras en el cuidado de otras personas dependientes.

Dentro de la política de empleo se ha prestado una mayor atención a la conciliación de la vida laboral y familiar, y se ha mejorado la organización de los permisos parentales. Algunos Estados miembros están aplicando políticas para animar a los padres a acogerse a los permisos parentales, por ejemplo, concediendo el derecho a permisos a tiempo parcial o divididos, o bien un derecho específico al permiso parental. Hasta el momento, tales esfuerzos han resultado bastante infructuosos, pues persiste la división tradicional de los cuidados y el trabajo retribuido entre las mujeres y los hombres.

Los obstáculos que encuentran las mujeres y los hombres, y las diferencias entre unas y otros, en el momento de acceder al empleo, se acentúan en los grupos de renta baja. Mientras que la mayoría de las personas pobres que trabajan son hombres, las mujeres constituyen la mayoría de las personas económicamente inactivas[10], y son, por tanto, especialmente vulnerables para caer en la trampa de la pobreza. Careciendo de ingresos propios, las mujeres se enfrentan a unas dificultades

10 Informe conjunto sobre la inclusión, 2003 y datos de Eurostat correspondientes a 2001; dentro del grupo de renta baja (por debajo del 60% de los umbrales de renta media), un 26% son desempleados (un 16% de los hombres y un 10% de las mujeres) y un 36% son inactivos (un 8,5% de los hombres y un 27,5% de las mujeres).

económicas enormes cuando se ven confrontadas con rupturas familiares y con la violencia doméstica. También son más vulnerables a la pobreza cuando son más mayores o viven solas con los hijos. El 35%[11] de las familias monoparentales, encabezadas mayoritariamente por mujeres, viven en la pobreza.

La violencia doméstica constituye un ataque contra el derecho a la vida de la víctima, contra su seguridad, su libertad y su dignidad, y es una manifestación del desequilibrio de poder existente entre las mujeres y los hombres. En los planes nacionales de acción para la inclusión social, aparece identificada como un riesgo de exclusión social para las mujeres. En 2000 se presentó el programa Daphne 2000-2003[12], que representa una herramienta de programación con una importancia simbólica contra la violencia. En 2002 se hicieron grandes progresos, y los Estados miembros acordaron un conjunto de indicadores sobre la violencia doméstica contra las mujeres establecido en el marco del seguimiento a la Plataforma de acción de Pekín.

II. RETOS Y ORIENTACIONES DE LAS POLÍTICAS

El presente Informe confirma una tendencia positiva hacia la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres en diversos ámbitos de actuación. Sin embargo, se avanza con demasiada lentitud y con

2.1. Aplicar y perfeccionar la legislación sobre igualdad de trato

La transposición del acervo es crucial y crea una base para las políticas de igualdad de género, un hecho que todavía ha de acentuarse de cara a la ampliación de la Unión.

- En los Estados adherentes, la transposición de las directivas europeas relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres está casi terminada. Ahora son los agentes nacionales (profesionales jurídicos, organismos dedicados a la igualdad, interlocutores sociales y ONG) los que han de afrontar el reto y ayudar a aplicar esta legislación. Los Estados miembros deberían apresurarse a transponer la recientemente adoptada Directiva del Consejo que modifica la Directiva 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[13].
- Los interlocutores sociales deben asumir un compromiso firme para crear las condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Para que la legislación vigente sea más legible y accesible para los ciudadanos, y a fin de reforzar la seguridad y la claridad jurídicas, la Comisión intenta reemplazar los actuales textos legales por un único texto exhaustivo, y propone para ello una Directiva sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo y ocupación. Ello reviste una especial importancia en el contexto de la ampliación.
- Con su propuesta de nueva Directiva, basada en el artículo 13, sobre el acceso a los bienes y servicios y su suministro, la Comisión ha dado un primer paso para ampliar el alcance de la legislación sobre igualdad de trato más allá del mercado de trabajo[14].

2.2. Eliminar la brecha salarial por razón de género y las diferencias de género en cuanto a empleo y desempleo

Aunque están disminuyendo, todavía son grandes las diferencias en cuanto a empleo y desempleo. Para alcanzar el objetivo de Lisboa consistente en una tasa de empleo femenina del 60%, los Estados miembros deben mantener el ritmo de reformas. La persistencia de las brechas salariales por razón de género puede desanimar a las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo o a progresar en su carrera

13 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE.

14 Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro (2003/0265(CNS).

profesional, impidiendo el pleno aprovechamiento de sus inversiones en capital humano. Dicha brecha sólo puede combatirse mediante un planteamiento múltiple dirigido a sus factores subyacentes, entre ellos la segregación sectorial y ocupacional, la educación y la formación, las clasificaciones de las ocupaciones y los sistemas de retribución, la concienciación y la transparencia. En las directrices de empleo[15]*, los Estados miembros se comprometen a seguir este planteamiento, con el fin de conseguir para 2010 una reducción sustancial de la brecha salarial por razón de género.*

- La segregación de género debe ser abordada por los Estados miembros y los interlocutores sociales de una manera concreta y exhaustiva. Deberían poner una atención especial en contrarrestar la tendencia consistente en reducir los salarios en aquellas ocupaciones y aquellos sectores donde el número de mujeres comienza a aumentar.
- Los interlocutores sociales desempeñan un papel crucial en el diseño, la aplicación y el éxito de las políticas dirigidas a reducir la brecha salarial por razón de género. Es fundamental concienciar del problema y emprender acciones concretas para hacer un seguimiento regular de las diferencias salariales, revisar los sistemas de clasificación de las ocupaciones y dar transparencia a los niveles de retribución y a los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo.
- La calidad en el trabajo sigue siendo un factor fundamental para aumentar el suministro de mano de obra. En este contexto, es importante que los Estados miembros promuevan una organización flexible del trabajo tanto para las mujeres como para los hombres, de manera que quede salvaguardado el acceso a los derechos y las prestaciones de la seguridad social y no se produzcan ni una segmentación ni una segregación del mercado de trabajo.
- Si se quiere que aumente la participación de las mujeres en la mano de obra, es esencial hacer que merezca la pena trabajar. Tanto los sistemas fiscales como los sistemas de prestaciones necesitan ser reformados, si procede, a fin de eliminar elementos desmotivadores y de ofrecer a las mujeres incentivos económicos para que se mantengan en la vida laboral, o bien se incorporen o reincorporen a ella.
- Los Estados miembros deberían poner a punto políticas activas del mercado de trabajo para hacer que las mujeres vuelvan a integrarse en la mano de obra tras periodos prolongados de permiso parental o interrupciones voluntarias de la carrera profesional con el fin de asumir responsabilidades familiares.

15 Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, DO L 197 de 5.8.2003, p. 13.

- Es esencial que los Estados miembros proporcionen una orientación de calidad y un apoyo suficiente para llevar a cabo prácticas laborales, a fin de evitar que, ya desde la temprana edad escolar, se tomen decisiones estereotipadas en función del sexo, evitando así que la segregación por sexos educativa se transmita al mercado de trabajo.
- Son necesarias políticas para derribar los obstáculos a que han de enfrentarse las mujeres que quieren alcanzar puestos más altos y de gestión.
- En el contexto de una sociedad basada en el conocimiento, será especialmente importante promover una participación equilibrada de hombres y mujeres en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la técnica, a nivel tanto nacional como europeo.

2.3. Conciliar el trabajo con la vida familiar

El éxito de las políticas dirigidas a aumentar las tasas de empleo dependerá de que tanto las mujeres como los hombres puedan encontrar un equilibrio entre sus carreras profesionales y su vida familiar. La política dedicada a la conciliación de estos dos aspectos no debe considerarse un «asunto de mujeres» ni una política que sólo les beneficiará a ellas. Uno de los principales retos consiste en aplicar políticas que animen a los hombres a asumir sus responsabilidades familiares.

- Los Estados miembros y los interlocutores sociales tienen que dedicar una especial atención al desarrollo de incentivos económicos y de otro tipo que animen a los hombres a tener una mayor participación en la familia, así como iniciativas de concienciación que ayuden a cambiar las actitudes, sobre todo entre los empleadores.
- Los Estados miembros han de promover los sistemas de permiso parental compartido por el padre y la madre; en este contexto, deben evitarse los efectos negativos que pueden tener sobre el empleo de las mujeres los sistemas de permiso parental prolongado, como consecuencia de la desmotivación que acarrea la combinación de unas perspectivas de salarios bajos con los sistemas de prestaciones, y del riesgo de obsolescencia de sus capacidades y de pérdida de empleos potenciales tras largos periodos de ausencia del mercado de trabajo.
- Los Estados miembros deben esforzarse más para proporcionar servicios de guardería adecuados y suficientes, de acuerdo con los objetivos fijados en Barcelona, y han de organizar tales esfuerzos de manera que las mujeres y los hombres puedan incorporarse a un puesto de trabajo o permanecer en el mercado laboral. Las políticas tienen que abordar mejor la calidad y la asequibilidad de los servicios

ofrecidos, así como las necesidades específicas de los padres y madres que trabajan en relación con la flexibilidad y la duración de los cuidados que se les ofrecen para sus hijos.

- Ante una población que envejece, debe darse prioridad a nivel nacional a las instalaciones dedicadas al cuidado de otras personas dependientes.

2.4. Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones

La persistente infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas constituye un déficit fundamental de la sociedad europea. Deben renovarse los compromisos y las asociaciones entre gobiernos, actores del sector privado y partidos políticos, a fin de perfeccionar la plena democracia consiguiendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones en todas las esferas de la sociedad, a nivel de la UE y nacional.

- Los Estados miembros deben tomar medidas que garanticen la aplicación de la Recomendación 96/694 del Consejo relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. En particular:
- deben efectuar un seguimiento de los progresos por medio del conjunto de indicadores acordados por el Consejo de Ministros para el seguimiento de la Plataforma de acción de Pekín, acerca de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones de orden político y económico;
- los interlocutores sociales deberían potenciar las iniciativas para aumentar la participación de las mujeres no sólo en los órganos representativos, sino también en torno a la mesa de negociaciones;
- de cara a las próximas elecciones al Parlamento Europeo de 2004, los partidos políticos y otros actores relevantes deberían intensificar sus esfuerzos y aplicar diversas medidas para superar el umbral del 30 % de mujeres alcanzado en las elecciones de 2000.

2.5. Poner en práctica la integración de la perspectiva de género

El Tratado CE obliga expresamente a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades de la Comunidad[16]*. La integración de la perspectiva de género, es decir, la incorporación de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y en todas las fases de su*

16 Artículos 2 y 3 del Tratado CE.

diseño, ha empezado a aplicarse, junto con otras medidas específicas, tanto en los Estados miembros como en la UE en su conjunto. Este planteamiento dual está ya incluido en los documentos por los que se rigen diversos procesos de la UE, como son la estrategia europea de empleo, el proceso de inclusión social, los Fondos Estructurales y la cooperación al desarrollo.

Los Estados miembros, la Comisión y el Consejo de Ministros deben redoblar sus esfuerzos para traducir los objetivos y las normativas en acciones concretas.

Ello depende de:

- el compromiso de los Estados miembros, la Comisión y el Consejo de *potenciar la integración de la perspectiva de género* en todos los ámbitos pertinentes, en especial en la política de empleo y las políticas sociales, así como en las políticas de educación, investigación, relaciones exteriores, cooperación al desarrollo, presupuesto y finanzas;
- los esfuerzos de los Estados miembros y de la Comisión para mejorar el suministro de *datos desagregados por sexos* –y por otras variables de base– que sean coherentes, comparables y puntuales, en todos los ámbitos de actuación pertinentes;
- el compromiso de los Estados miembros, la Comisión y el Consejo de Ministros de seguir *desarrollando indicadores de la igualdad entre hombres y mujeres, como herramienta de integración de la perspectiva de género*, para evaluar los progresos en los diversos ámbitos de actuación; el Consejo de Ministros ha establecido ya varios conjuntos de indicadores en relación con la posición de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas, la conciliación del trabajo con la vida familiar, la igualdad de salario y la violencia doméstica, a fin de hacer más coherentes y sistemáticos el seguimiento y la evaluación de la puesta en práctica de la Plataforma de acción de Pekín;
- el compromiso de los Estados miembros y de la Comisión para *efectuar un seguimiento de los progresos* llevando a cabo regularmente informes y evaluaciones de resultados; a este respecto desempeñan un importante papel los informes anuales sobre la igualdad de género dirigidos a las cumbres de primavera;
- el compromiso de los Estados miembros y de la Comisión para asignar recursos en apoyo de mecanismos eficaces de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

2.5.1. Los Fondos Estructurales

En la actualidad se está debatiendo el futuro de las políticas de cohesión social y económica después de 2006. Está prevista una reorientación de las políticas de cohesión, que deberían encauzarse para que contribuyeran más a la consecución de los objetivos de Lisboa y, de esta manera, promover el crecimiento económico, la productividad, el aumento del empleo y una sociedad más incluyente. Es necesario un gran esfuerzo para aprovechar plenamente el potencial de los Fondos Estructurales como catalizador de las políticas comunitarias y nacionales sobre igualdad de género en una Europa ampliada y en el nuevo periodo de programación.

- La igualdad de género debe seguir siendo una prioridad en el próximo periodo de programación de los Fondos Estructurales, en cuanto a políticas y en cuanto a recursos.
- Los Estados miembros actuales y futuros deberían comprometerse con mayor firmeza a promover en todos los Fondos Estructurales tanto la integración de la perspectiva de género como medidas específicas.
- También es necesario un mayor compromiso en los Estados miembros para evaluar a priori las repercusiones que tendrá para las mujeres y para los hombres toda política, medida y actuación financiada por los Fondos Estructurales.

2.5.2. Política de investigación

Es de vital importancia seguir avanzando hacia la igualdad de género en la investigación científica, a fin de explotar todo el potencial que ofrece el Espacio Europeo de la Investigación.

- Tanto a nivel de la UE como nacional deben proporcionarse apoyo y recursos para crear –o reforzar– mecanismos eficaces que involucren más activamente a las mujeres científicas en la investigación y en el proceso de diseño de las políticas en este ámbito, y que permitan hacer un seguimiento de los progresos realizados en la consecución del objetivo consistente en atraer a las mujeres hacia el mundo científico y hacer que permanezcan y prosperen en él.

2.6. Prevenir y combatir la violencia y el tráfico de mujeres

Aunque existe un firme reconocimiento político de la necesidad de prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y el tráfico de mujeres[17]*, como fenómeno de especial envergadura en el contexto más amplio del tráfico de seres humanos*[18]*, el reto que se plantea es ampliar*

e intensificar las actividades en los Estados miembros y los Estados ad□ entes□

- La prevención de la violencia doméstica y la lucha contra la misma son principalmente competencia de las autoridades locales y nacionales, y los Estados miembros deberían hacer un seguimiento de cómo evoluciona la situación utilizando el conjunto de indicadores sobre la violencia doméstica acordado por el Consejo de Ministros. El nuevo programa Daphne II 2004-2008, que cuenta con un presupuesto aumentado a 50 millones de euros, apoyará las acciones encaminadas a prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en los Estados miembros.
- Los Estados miembros, la Comisión y el Consejo –en sus formaciones pertinentes– han de intensificar sus acciones para prevenir y combatir el tráfico de mujeres. Es necesario un planteamiento global que incluya la criminalización (legislación) y la protección y asistencia a las víctimas de la violencia y el tráfico, así como medidas preventivas en forma, por ejemplo, de campañas y de cooperación transfronteriza e internacional.
- Se han de aprovechar todas las posibilidades que ofrecen los programas de financiación de la UE (Fondos Estructurales –FSE, FEDER y la iniciativa comunitaria EQUAL)–, Daphne y, si procede, AGIS) para apoyar las acciones encaminadas a ayudar a las víctimas, así como para emprender acciones preventivas y facilitar la integración en el mercado de trabajo de las personas que han sido víctimas del tráfico de mujeres. Esto revestirá una importancia especial de cara a la ampliación.

III. CONCLUSIONES

Los principales objetivos de la Unión Europea para 2010 son el pleno empleo, un alto nivel de protección social, el crecimiento económico duradero y el desarrollo sostenible en una sociedad basada en el conocimiento. Para alcanzarlos, será fundamental que los Estados miembros reafirmen su compromiso de apoyar la participación activa de las mujeres en el mercado de trabajo y de reducir las diferencias que existen entre hombres y mujeres en las distintas esferas de la vida. Su mayor participación activa en el mercado de trabajo y en empleos de calidad

17 Resolución del Consejo de 20 de octubre de 2003 sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular de mujeres, DO C 260 de 29.10.2003, p. 4.

18 Brussels Declaration on Preventing and Combating Trafficking in Human Beings (Declaración de Bruselas sobre la prevención y la lucha contra el tráfico de seres humanos) de septiembre de 2002; véanse también las Conclusiones del Consejo de 8 de mayo de 2003, DO C 137 de 12.6.2003, p. 1.

ayudará a hacer frente al reto cada vez mayor que afronta nuestra sociedad, una sociedad que envejece.

Se invita al Consejo Europeo a que, basándose en el presente Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres, exhorte a los Estados miembros a intensificar sus esfuerzos para promover la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad. Al hacerlo, debe prestarse una especial atención a lo siguiente:

- debe garantizarse la rápida aplicación en los Estados miembros de la legislación recientemente adoptada, así como la correcta aplicación en los Estados adherentes del acervo comunitario sobre igualdad de trato;
- ha de adoptarse, antes de marzo de 2005, la propuesta de Directiva basada en el artículo 13[19];
- deben tomarse medidas específicas para reducir la brecha salarial por razón de género, en colaboración con los interlocutores sociales;
- debe apoyarse activamente la representación equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones al Parlamento Europeo de 2004;
- debe potenciarse la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, en especial en la política de empleo y las políticas sociales, así como en las políticas de educación, justicia e interior, relaciones exteriores, cooperación al desarrollo, presupuesto y finanzas;
- debe trabajarse para alcanzar los objetivos fijados en Barcelona con respecto a los servicios de guardería;
- debe seguir trabajándose en los indicadores, con una especial atención en 2004 a los indicadores del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de determinar cuáles son los indicadores clave y de hacer un seguimiento de los progresos, también en lo que respecta a la aplicación de la Plataforma de acción de Pekín; para ello es necesario elaborar regularmente estadísticas adecuadas, coherentes y comparables desagregadas por sexos, sobre todo en ámbitos donde no se dispone de esos datos;
- ha de hacerse hincapié en la igualdad de género, en particular en cuanto al acceso de las mujeres al empleo, en todos los Fondos Estructurales, y ha de garantizarse una financiación adecuada;

19 Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro (2003/0265(CNS).

- debe seguir implantándose la integración de la perspectiva de género en el Espacio Europeo de la Investigación, apoyando activamente a la red de altos funcionarios nacionales (el «Grupo de Helsinki» sobre mujeres y ciencia);
- debe combatirse la violencia contra las mujeres y utilizarse el conjunto de indicadores sobre violencia doméstica para hacer un seguimiento de los progresos en este ámbito;
- debe combatirse el tráfico de mujeres y, en particular, adoptarse la propuesta de Directiva[20] relativa a la expedición de un permiso de residencia de corta duración a las víctimas de la ayuda a la inmigración ilegal o de la trata de seres humanos que cooperen con las autoridades competentes.

IV. ANEXO

El anexo estadístico ofrece un panorama simple, pero exhaustivo, de la situación de las mujeres y de los hombres, de su evolución en el tiempo y de las diferencias de género que persisten en la Unión Europea y, cuando se dispone de datos, en los Estados adherentes.

Ante la igualdad de género es preciso adoptar un planteamiento amplio, por lo que los indicadores han sido escogidos de acuerdo con dos criterios principales: la medida en que abarcan los diversos aspectos de la vida de las mujeres y de los hombres y la disponibilidad de datos comparables y fiables. Los datos propuestos ofrecen información sobre los siguientes aspectos: trabajo retribuido, renta y salario, poder decisorio, conocimientos y tiempo.

4.1. Trabajo retribuido

El trabajo retribuido es una condición previa importante para la independencia económica, y se mide de acuerdo con las tasas de empleo y desempleo. En la actualidad, las diferencias de género en cuanto a empleo se sitúan en un 17,2% en la Europa de los Quince y en un 16,3 % en la Europa de los Quince más los Estados adherentes; en cuanto al desempleo, las diferencias de género son, respectivamente, del 1,8% y del 1,9%. La mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial son mujeres. La proporción de empleadas a tiempo parcial en 2002 fue del 34% en la Europa de los Quince y del 30% en la Europa de los Quince más los Estados adherentes. La cifra correspondientes a los hombres fue, en ambos casos, del 7%.

20 COM(2002) 071 final.

4.2. Renta y salario

En 2001, la brecha salarial por razón de género en la Unión Europea fue del 16 %, mientras que el riesgo de pobreza fue un 3 % mayor para las mujeres que para los hombres.

4.3. Toma de decisiones

La participación equilibrada en la toma de decisiones se analiza en los ámbitos político y económico. En la actualidad, el 25,4 % de los escaños de la Europa de los Quince están ocupados por mujeres. En 2002, un porcentaje ligeramente mayor de mujeres, el 30 %, consiguió puestos de gestión en la Europa de los Quince, y otro 30 % en la Europa de los Quince más los Estados adherentes.

4.4. Conocimientos

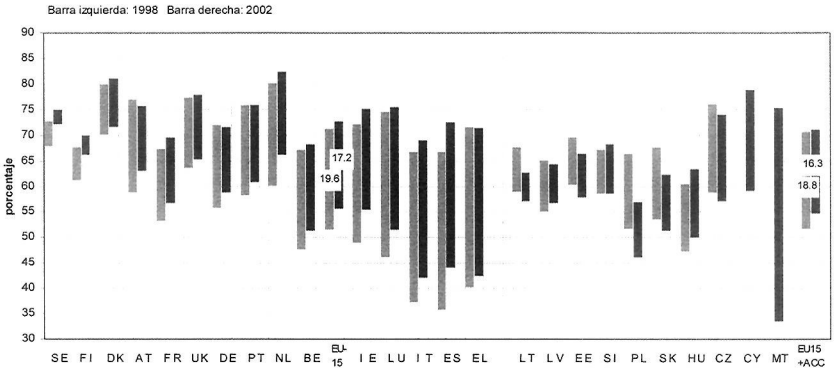
La evolución hacia una sociedad basada en el conocimiento resulta muy exigente por lo que se refiere al nivel educativo de la mano de obra. Las mujeres alcanzan un mayor nivel educativo que los hombres: la diferencia entre mujeres y hombres de 20 a 24 años que terminan la educación secundaria es de 6 puntos porcentuales en la Europa de los Quince y de 5 puntos porcentuales en la Europa de los Quince más los Estados adherentes. En cambio, los patrones tradicionales persisten en el ámbito de la investigación, donde, en 2000, el porcentaje de mujeres y de hombres dentro del personal académico formado por profesores titulares (o similares) fue, respectivamente, del 6 % y el 19 % en la Europa de los Quince.

4.5. Tiempo de trabajo

Las diferencias entre la media de horas trabajadas por mujeres y hombres con hijos pone de manifiesto que ellas trabajan 12 horas menos que ellos en la Europa de los Quince y 11 horas menos en la Europa de los Quince más los Estados adherentes.

Diferencias de género absolutas en cuanto a tasas de empleo (mujeres y hombres de 15 a 64 años). Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 1998 y 2002

(Diferencia entre las tasas de empleo femeninas y masculinas) Barra izquierda: 1998 Barra derecha: 2002

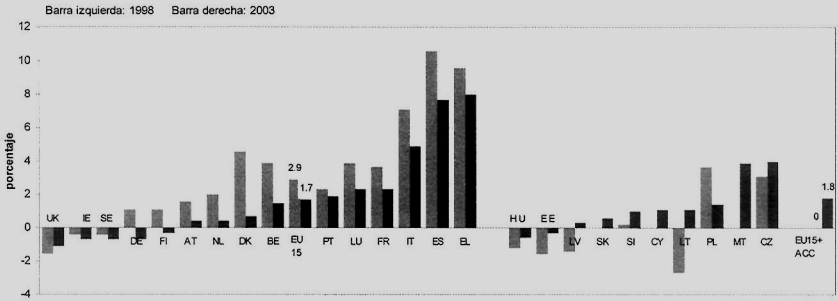


Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA)

Notas: El valor superior de una barra es la tasa de empleo masculina; el valor inferior es la tasa de empleo femenina.

Diferencias de género absolutas en cuanto a tasas dedesempleo (mujeres y hombres de 15 años o más). Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 1998 y 2003

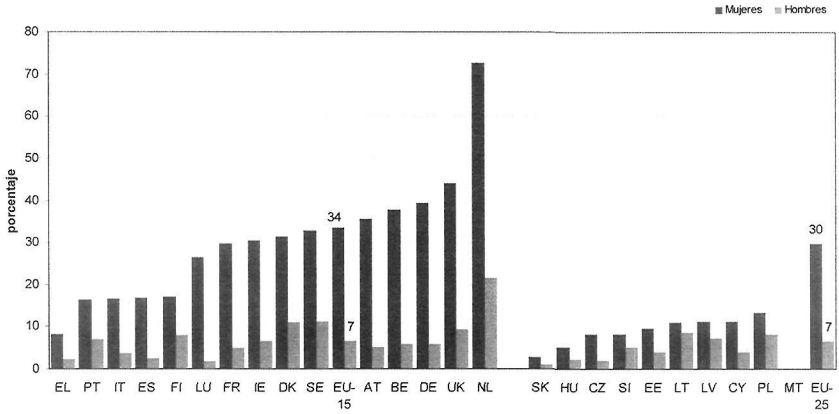
(Diferencia entre las tasas de desempleo femeninas y masculinas)



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA)

Notas: Una diferencia positiva es indicativa de unas tasas de desempleo femeninas mayores que las masculinas, y viceversa. No se dispone de datos de 1998 para CY, MT, SK y EU-15 + ACC (Estados adherentes).

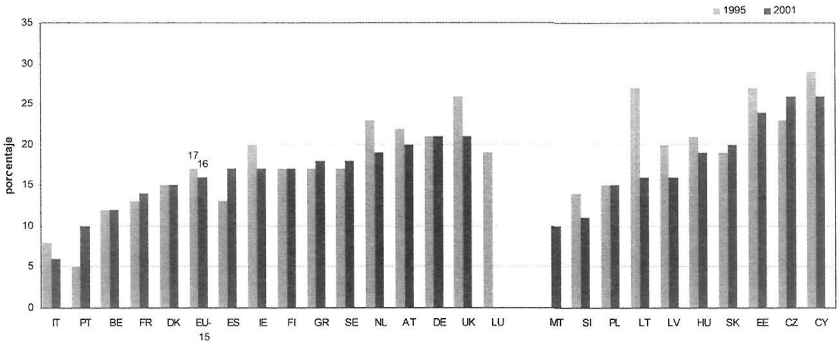
Proporción de mujeres y hombres de 16 a 74 años con empleos a tiempo parcial. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2002



Eurostat, Encuesta de población activa (EPA), resultados de primavera

Brecha salarial entre mujeres y hombres, no ajustada. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 1995 y 2001

(Diferencia entre los salarios medios brutos por hora de hombres y mujeres como porcentaje de los salarios medios brutos por hora de los hombres)

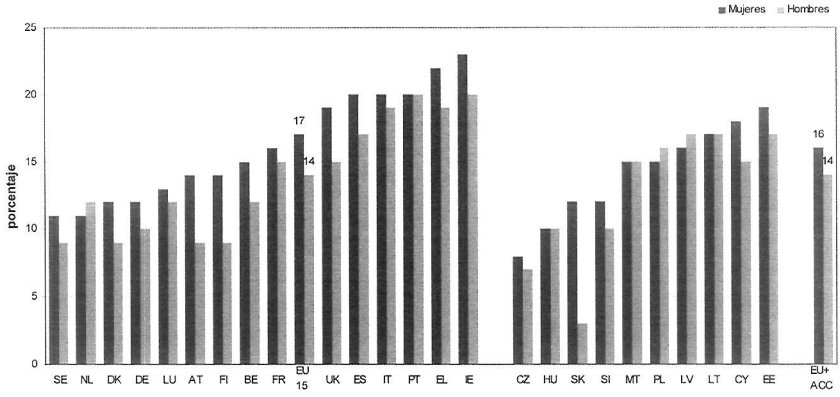


Fuente: Eurostat, base de datos para usuarios del PHCE, versión de diciembre de 2003, excepto FR, NL, SE y ACC: fuentes nacionales.

Notas: Excepciones a los años de referencia: FI, SE, CZ, HU, 1996. LV, 1998. SK, 1999.

- EU-15: media ponderada de los valores nacionales de los antiguos Estados miembros, estimada sin los países que faltan.
- Para los Países Bajos, los datos se basan en los ingresos anuales, incluidas las retribuciones de horas extraordinarias e irregulares.
- Para Suecia, los datos se basan en los salarios mensuales equivalentes a tiempo completo, no en las retribuciones por hora.
- Para Chipre sólo se incluyen los empleados a tiempo completo.
- Para la República Checa sólo se incluyen los empleados a tiempo completo de empresas con más de nueve empleados.
- Para Hungría sólo se incluyen los empleados a tiempo completo de empresas con más de veinte empleados (1995–97) y más de cinco empleados (1998–).
- Para Lituania sólo se incluyen los empleados a tiempo completo (1995–99).
- Para Polonia sólo se incluyen los empleados de empresas con más de nueve empleados.
- Para Eslovenia sólo se incluyen los empleados de empresas públicas y los empleados de empresas privadas con más de dos empleados.

Tasa de riesgo de pobreza tras la percepción de prestaciones sociales en mujeres y hombres de 16 años o más. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2001[1]



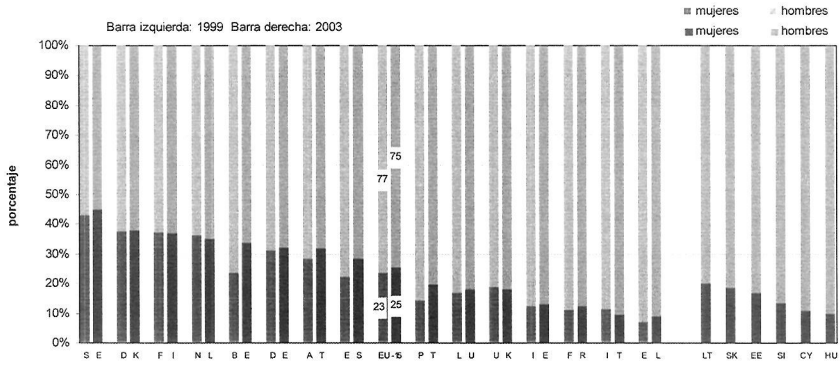
Fuente: Eurostat, base de datos para usuarios del PHCE, versión de diciembre de 2003, para los EMexcepto SE; para SE y ACC: fuentes nacionales

Notas: 1) Tasa de riesgo de pobreza tras las prestaciones sociales: Proporción de personas con una renta disponible equivalente por debajo del umbral de riesgo de pobreza, que es la mediana nacional de la renta disponible equivalente (tras las prestaciones sociales). El desglose por géneros se basa en el supuesto de que los ingresos domésticos se comparten a partes iguales.

La media de EU-15 se calcula como la media ponderada por población de los valores nacionales disponibles, siendo los coeficientes de ponderación nacionales iguales a las poblaciones nacionales.

Excepciones al año de referencia: CY, 1997; LV, MT y SI, 2000; SK, 2003.

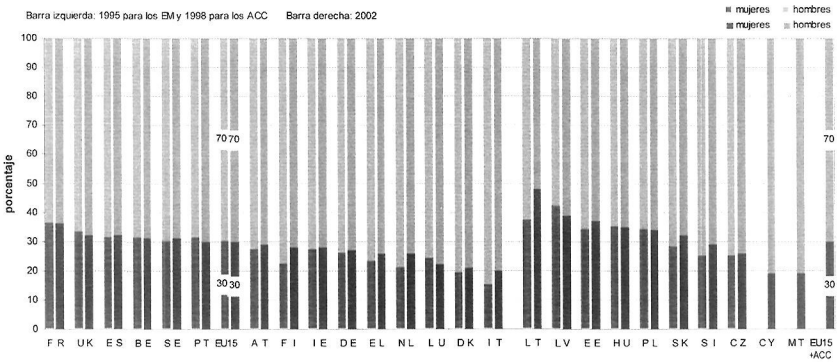
Mujeres y hombres en los parlamentos nacionales. Estados miembros de la UE, 1999 y 2003, y Estados adherentes, 2003



Fuente: Comisión Europea, basado en el indicador desarrollado por el Consejo de Ministros de la UE en el marco del seguimiento a la Plataforma de acción de Pekín.

Notas: No se dispone de datos de 1999 para los Estados adherentes. Tampoco se dispone de datos de 2003 para CZ, LV, PL y MT.

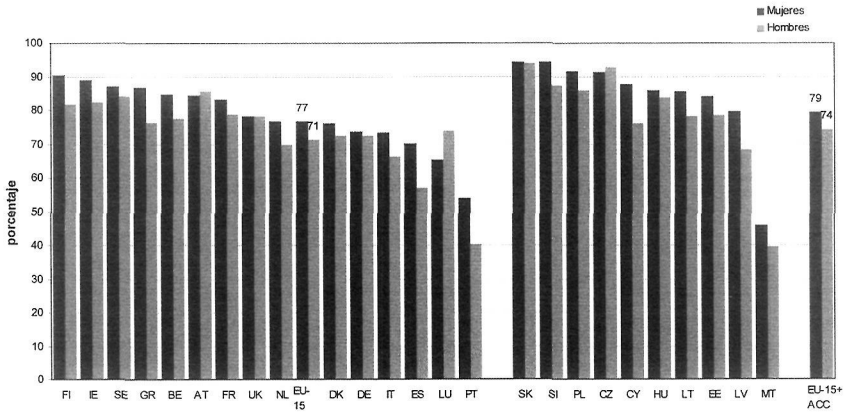
Directivos en los Estados miembros de la UE y los Estados adherentes, distribución por sexos. 1995 (ACC: 1998) y 2002



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA)

Notas: Se consideran directivos las personas clasificadas en las categorías CIUO 12 y 13
No se dispone de datos de 1998 para CY y MT

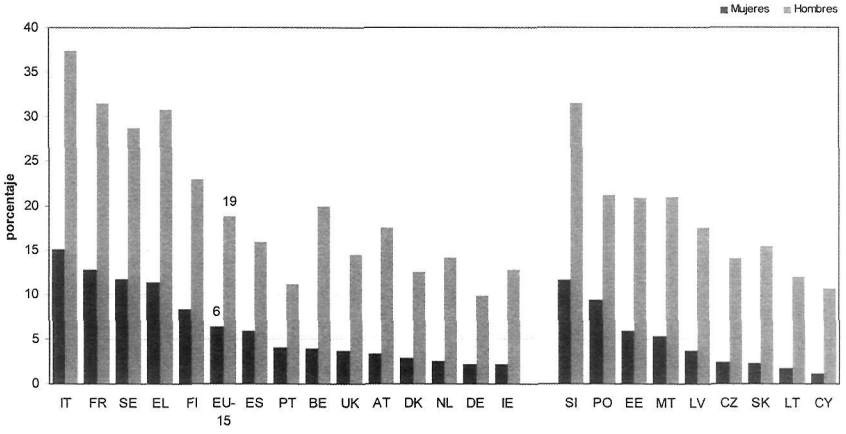
Nivel educativo (como mínimo, secundaria superior)delas mujeres y los hombres de 20 a 24 años. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2003



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA), resultados de primavera

Notas: BE, DE, FR, LU, NL, AT, FI, UK, PL, EU-15 y EU-15 + ACC: valor provisional
MT: valor estimado

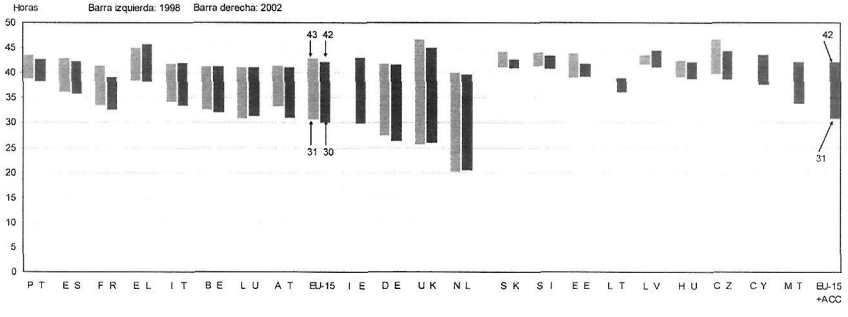
Porcentaje de personal académico (mujeres y hombres) compuesto por profesores titulares (o similares). Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2000



Fuente: DG Investigación, base de datos WiS

Notas: Excepciones al año de referencia: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK y S,: 2001; BE, ES, PTy MT, 1999; AT, 1998;
NL y PT equivalentes a tiempo completo. Cálculos per cápita para otros países.
No se dispone de datos para LU y HU.
Los datos aún no son comparables entre países, por diferencias en cuanto a cobertura y definiciones.

Diferencias entre hombres y mujeres (de 20 a 49 años) con hijos en cuanto a la media de horas trabajadas a la semana. Estados miembros de laUEyEstados adherentes, 1998 y 2002



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA), resultados de primavera.

Notas: El valor superior de una barra es la media de horas trabajadas por los hombres; el valor inferior es la media de horas trabajadas por las mujeres.
No se dispone de datos para Dinamarca, Finlandia y Suecia, y no se tienen datos de 1998 para Irlanda, Letonia, Chipre y Malta.

21.12.2004 ES Diario Oficial de la Unión Europea L 373/37

DIRECTIVA DEL CONSEJO 2004/113/CE

de 13 de diciembre de 2004

por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 1 de su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo [1],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones [2],

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo [3],

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la UE, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros, y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El derecho a la igualdad ante la ley y a que toda persona esté protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los Pactos de las Naciones Unidas de derechos civiles y políticos y sobre derechos económicos, sociales y culturales, así como en el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros.

(3) Al tiempo que se prohíbe la discriminación, es importante que se respeten otros derechos y libertades fundamentales como la protección de la intimidad y la vida familiar así como las transacciones que se lleven a cabo en dicho contexto, y la libertad religiosa.

(4) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe, en sus artículos 21 y 23, cualquier discriminación por razones de sexo, y consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

(5) El artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea confiere a la promoción de este principio el rango de misión esencial de la Comunidad. Del mismo modo, el apartado 2 del artículo 3 del Tratado exige que la Comunidad se fije el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar activamente la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades.

(6) En su Comunicación «Agenda de política social», la Comisión anunció su intención de proponer una directiva sobre la discriminación sexual fuera del mercado laboral. Esta propuesta está en consonancia con la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa sobre la estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) [4], que abarca todas las políticas comunitarias y que tiene por objeto promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la adaptación de éstas y la aplicación de acciones concretas para mejorar la situación de los hombres y las mujeres en la sociedad.

(7) En su reunión de Niza de los días 7 y 9 de diciembre de 2000, el Consejo Europeo instó a la Comisión a reforzar los derechos en materia de igualdad mediante una propuesta de Directiva para promover la igualdad de género en ámbitos distintos de los del empleo y la vida profesional.

[1] Dictamen emitido el 30 de marzo de 2004 (no publicado aún en el Diario Oficial).
[2] DO C 121 de 30.4.2004, p. 27.
[3] DO C 241 de 28.9.2004, p. 44.
[4] DO L 17 de 19.1.2001, p. 22.

(8) La Comunidad ha adoptado un abanico de instrumentos jurídicos para prevenir y combatir la discriminación sexual en el mercado laboral. Estos instrumentos han demostrado que las medidas legislativas son útiles para luchar contra la discriminación.

(9) La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social.

(10) Hay problemas especialmente evidentes en el sector del acceso a los bienes y servicios y su suministro. Por ello, procede prevenir y eliminar la discriminación sexual en este terreno. Como en el caso de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico [1], este objetivo puede alcanzarse mejor mediante legislación comunitaria.

(11) Esta legislación debe prohibir la discriminación sexual en el acceso a los bienes y servicios y su suministro. Deben considerarse bienes aquellos que se consideran como tales en las disposiciones del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea relativas a la libre circulación de mercancías. Deben considerarse servicios aquellos que se consideran como tales en las disposiciones del artículo 50 del mencionado Tratado.

(12) Con objeto de impedir la discriminación por razón de sexo, la presente Directiva se aplica tanto a la discriminación directa como a la indirecta. Sólo existe discriminación directa cuando una persona recibe –por razón de sexo– un trato menos favorable que otra persona en una situación comparable. Así pues, por ejemplo, las diferencias entre hombres y mujeres en la prestación de cuidados sanitarios que se derivan de las diferencias físicas entre hombres y mujeres no corresponden a situaciones comparables, por lo que no constituyen discriminación.

(13) La prohibición de la discriminación deberá aplicarse a las personas que presten bienes y servicios disponibles para el público y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en dicho contexto. No se aplicará al contenido de los medios de comunicación ni de la publicidad, ni a la enseñanza pública o privada.

(14) Todas las personas gozan de libertad para celebrar contratos, incluida la libertad de elegir a la otra parte contratante para efectuar una transacción determinada. Una persona que suministre un bien o preste un servicio puede tener una serie de razones subjetivas para elegir a la otra parte contratante. En la medida en que dicha elección no se base en el sexo de la persona contratante, la presente Directiva no debe afectar a la libertad de la persona a la hora de elegir a la otra parte contratante.

(15) Ya existe una serie de instrumentos jurídicos vigentes para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. Por ello, la presente Directiva no deberá aplicarse en este ámbito. El mismo razonamiento se aplica a las actividades por cuenta propia, en la medida en que estén cubiertas por instrumentos jurídicos vigentes. La Directiva se aplicará exclusivamente a los seguros y pensiones de carácter privado, voluntario e independiente de la relación laboral.

(16) Sólo podrán admitirse diferencias de trato cuando estén justificadas por un propósito legítimo. Pueden constituir propósitos legítimos, por ejemplo, la protección de las víctimas de la violencia por razón de sexo (en supuestos como la creación de refugios para personas de un solo sexo), las razones de intimidad y decencia (en supuestos como la oferta de alojamiento hecha por una persona en una parte de su vivienda), la promoción de la igualdad de género o de los intereses de los hombres o de las mujeres (por ejemplo, organizaciones de voluntarios del mismo sexo), la libertad de asociación (en los casos de afiliación a clubes privados para un solo sexo), la organización de actividades deportivas (por ejemplo, acontecimientos deportivos para uno de los sexos). No obstante, toda limitación deberá ser adecuada y necesaria a tenor de los criterios emanados de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

(17) El principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios no exige que se ofrezcan en todos los casos prestaciones o instalaciones compartidas para hombres y mujeres, toda vez que no se ofrezcan de manera más favorable a uno de los sexos.

(18) El recurso a factores actuariales basados en el sexo está generalizado en el sector de los seguros y otros servicios financieros afines. A fin de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la utilización del sexo como factor actuarial no deberá dar lugar a diferencias en las primas y las prestaciones de las personas individuales. Para evitar un reajuste repentino del mercado, esta norma se aplicará únicamente a los nuevos contratos celebrados después de la fecha de incorporación de la presente Directiva.

[1] DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

(19) Algunas categorías de riesgos pueden presentar variaciones entre los sexos. En algunos casos, el sexo constituye uno de los factores determinantes para la evaluación de los riesgos asegurados, aunque no necesariamente el único. Para los contratos que aseguren riesgos de esta índole, los Estados miembros podrán optar por autorizar excepciones a la norma de primas y prestaciones independientes del sexo, a condición de que estén en condiciones de garantizar que los datos actuariales y estadísticos subyacentes en que se fundan los cálculos son fiables, se actualizan con regularidad y son accesibles al público. Sólo se permitirán excepciones en los casos en que la legislación nacional no haya aplicado ya la norma de independencia del sexo. Cinco años después de la incorporación de la presente Directiva, los Estados miembros podrán revisar la justificación de tales excepciones, atendiendo a los datos actuariales y estadísticos más recientes y a un informe elaborado por la Comisión tres años después de la fecha de dicha incorporación.

(20) Un trato menos favorable a las mujeres por motivos de embarazo y maternidad deberá considerarse una forma de discriminación directa por razón de sexo y estará, por consiguiente, prohibido en el ámbito de los seguros y servicios financieros afines. Por lo tanto, no deberán atribuirse a sólo uno de los sexos los costes asociados a los riesgos de embarazo y maternidad.

(21) Las personas que hayan sido objeto de discriminación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.

(22) Las normas relativas a la carga de la prueba deberán adaptarse cuando haya un caso de presunta discriminación; con vistas a la aplicación eficaz del principio de igualdad de trato, cuando se aporten pruebas de tal discriminación la carga de la prueba recaerá nuevamente en la parte demandada.

(23) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

(24) Para impulsar el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con aquellas partes interesadas que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razones de sexo en el ámbito del acceso a bienes y servicios y a su suministro.

(25) La protección contra la discriminación sexual se vería reforzada con la existencia de uno o más organismos independientes en cada Estado miembro, con competencias para analizar los problemas existentes, estudiar las soluciones posibles y proporcionar asistencia tangible a las víctimas. Estos organismos podrán ser los mismos que los que tienen una responsabilidad nacional en materia de defensa de los derechos humanos o de salvaguardia de los derechos individuales, o de la aplicación del principio de igualdad de trato.

(26) La presente Directiva establece requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de adoptar o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

(27) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Directiva.

(28) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, garantizar un nivel común de protección contra la discriminación lo suficientemente elevado en todos los Estados miembros, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, y, por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a las dimensiones y efectos de la acción, a nivel comunitario, la Comunidad puede tomar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en ese artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar estos objetivos,

(29) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo Interinstitucional «Legislar mejor» [1], se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre las directivas y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

[1] DO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

L 373/40 ES Diario Oficial de la Unión Europea 21.12.2004

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) «discriminación directa»: la situación en que una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que es, ha sido o sería tratada otra en una situación comparable, por razón de sexo;

b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

1. Dentro de los límites de los poderes conferidos a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, con independencia de la persona de que se trate, tanto en lo relativo al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en ese contexto.

2. La presente Directiva no afectará a la libertad de la persona a la hora de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no se base en el sexo de la persona contratante.

3. La presente Directiva no se aplicará al contenido de los medios de comunicación o de la publicidad, ni a la educación.

4. La presente Directiva no se aplicará a asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. No se aplicará a asuntos relacionados con el trabajo por cuenta propia, en la medida en que dichos asuntos estén cubiertos por otros actos legislativos comunitarios.

Artículo 4

Principio de igualdad de trato

1. A efectos de la presente Directiva, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa que

a) no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad;

b) no habrá discriminación indirecta por razones de sexo.

2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de disposiciones más favorables relativas a la protección de las mujeres con respecto al embarazo y la maternidad.

3. En el sentido de la presente Directiva, el acoso y el acoso sexual se consideran discriminación sexual, por lo cual quedan prohibidos. El rechazo de tales comportamientos por una persona o su sumisión a ellos no se utilizará como base de una decisión que le afecte.

4. Toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo se considerará discriminación en el sentido de la presente Directiva.

5. La presente Directiva no prohíbe las diferencias de trato cuando la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios.

Artículo 5

Factores actuariales

1. Los Estados miembros velarán por que en todos los nuevos contratos que se celebren después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar, el hecho de tener en cuenta el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones a efectos de seguros y servicios financieros afines no dé lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros podrán decidir, antes del 21 de diciembre de 2007 autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. Los Estados miembros que se acojan a esta disposición informarán a la Comisión y velarán por que los datos exactos pertinentes en relación con la consideración del sexo como factor actuarial determinante se recopilen, se publiquen y se actualicen con regularidad. Dichos Estados miembros reexaminarán su decisión cinco años después de 21 de diciembre de 2007 atendiendo al informe de la Comisión a que se refiere el artículo 16, y transmitirán a la Comisión el resultado de este nuevo examen.

3. En cualquier caso, los costes relacionados con el embarazo y la maternidad no darán lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

Los Estados miembros podrán aplazar la aplicación de las medidas necesarias para cumplir el presente apartado hasta dos años después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar. En tal caso los Estados miembros de que se trate informarán inmediatamente a la Comisión.

Artículo 6

Acción positiva

Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo.

Artículo 7

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad entre hombres y mujeres que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir, en los ámbitos que ésta trata, el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros.

CAPÍTULO II

RECURSOS Y APLICACIÓN

Artículo 8

Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva, disponibles para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos internos las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada a causa de una discriminación en el sentido de la presente Directiva reciba una indemnización o compensación reales y efectivas del Estado miembro, de manera disuasiva y proporcional al daño sufrido. La fijación de un límite máximo predeterminado no limitará dicha compensación o indemnización.

3. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones o entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.

4. Los apartados 1 y 3 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos para incoar acciones judiciales en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 9

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato aduzca, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 no impedirá a los Estados miembros adoptar normas sobre admisibilidad de las pruebas que sean más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicará asimismo a todo procedimiento tramitado de conformidad con el apartado 3 del artículo 8.

5. Los Estados miembros no precisan aplicar el apartado 1 en las gestiones en que el tribunal u otra autoridad competente debe investigar los hechos del caso.

Artículo 10

Represalias

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una denuncia o un procedimiento judicial destinado a hacer cumplir el principio de igualdad de trato.

Artículo 11

Diálogo con las partes interesadas

Con el fin de promover el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con las partes interesadas pertinentes que tengan, con arreglo a su legislación y práctica nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación sexual en el ámbito del acceso a bienes y servicios y su suministro.

CAPÍTULO III

ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

Artículo 12

1. Los Estados miembros designarán uno o más organismos para que se encarguen de promover, analizar, controlar y apoyar la igualdad entre todas las personas sin discriminación por razones de sexo, y adoptarán las disposiciones necesarias a tal fin. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos encargados a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos de las personas, o la aplicación del principio de igualdad de trato.

2. Los Estados miembros velarán por que los organismos mencionados en el apartado 1 tengan, entre otras, las siguientes competencias:

a) sin perjuicio del derecho de las víctimas y asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas consideradas en el apartado 3 del artículo 8, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación al iniciar un procedimiento por discriminación;

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que se respete el principio de igualdad de trato en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro, dentro del ámbito de la presente Directiva y, en particular, para que:

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

b) se declaren o puedan declararse nulas, o se modifiquen, todas las disposiciones contractuales en los reglamentos internos de las empresas, así como en las normas que rijan las asociaciones con o sin ánimo de lucro, contrarias al principio de igualdad de trato.

Artículo 14

Sanciones

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y tomarán cualquier medida necesaria para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán estas disposiciones a la Comisión, a más tardar el 21 de diciembre de 2007, y comunicarán inmediatamente cualquier modificación ulterior de las mismas.

Artículo 15

Divulgación de la información

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, junto con otras disposiciones vigentes ya adoptadas en este ámbito, sean puestas en conocimiento de las personas interesadas, por todos los medios adecuados y en el conjunto de su territorio.

Artículo 16

Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información disponible sobre la aplicación de la presente Directiva, a más tardar el 21 de diciembre de 2009, y, ulteriormente, cada cinco años.

La Comisión redactará un informe resumido, que incluirá un examen de las prácticas vigentes de los Estados miembros en relación con la disposición del artículo 5 sobre la utilización del sexo como factor para el cálculo de primas y beneficios. Presentará dicho informe al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 21 de diciembre de 2010. En caso necesario, la Comisión adjuntará a su informe propuestas de modificación de la Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta los puntos de vista de las partes interesadas pertinentes.

Artículo 17

Incorporación a la legislación nacional

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 21 de diciembre de 2007. Comunicarán de inmediato a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 18

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 19

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 13 de diciembre de 2004.

Por el Consejo
El Presidente
B. R. BOT