

**CUARTO EJERCICIO DE
LAS PRUEBAS SELECTIVAS
DEL CUERPO TÉCNICO
DE ADMINISTRACIÓN GENERAL**

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

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

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

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

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

Modificaciones aportadas por la Directiva de 2002

Por primera vez a escala comunitaria, la versión modificada de la directiva define el acoso sexual como «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». Dado que el acoso sexual constituye una forma de discriminación por motivo de género, queda prohibido. Los Estados miembros deberán velar porque el perjuicio sufrido por una persona sea efectivamente reparado o indemnizado. Dicha compensación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori. Se insta a los empresarios a tomar medidas preventivas contra el acoso sexual y a presentar a los empleados información adecuada sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en la empresa.

La nueva Directiva insiste en la protección a la que podrá acogerse una mujer con permiso de maternidad, que tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

La versión modificada de la Directiva también puntualiza en qué condiciones puede ser legítima una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo. Esto puede ocurrir si dicha característica constituye un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo.

The principle of equal treatment means that there should be no discrimination whatsoever on the grounds of sex either directly or indirectly by reference in particular to marital or family status. Member States may, however, exclude from its field of application occupational activities for which, by reason of their nature, or the context in which they are carried out, the sex of the worker constitutes a determining factor.

The Directive is without prejudice to provisions concerning the protection of women (pregnancy, maternity), or to measures to remove existing inequalities which affect women's opportunities in the areas covered by the Directive.

Application of the principle means that there should be no discrimination on grounds of sex in the conditions, including selection criteria, for access to all jobs or posts at all levels of the hierarchy.

The principle applies to access to all types and all levels of vocational guidance, basic and advanced vocational training and retraining.

Application of the principle to working conditions, including conditions governing dismissal, means that men and women shall be guaranteed the same conditions.

Amendments introduced by the 2002 Directive

For the first time at Community level, the amended version of the Directive gives a definition of sexual harassment, which is taken to mean a situation "where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment". With sexual harassment being deemed to be a form of discrimination on grounds of sex, it is therefore prohibited. Member States must ensure that proper compensation or reparation can be obtained for the damage suffered by an injured party. Such compensation or reparation may not be restricted by fixing an upper limit a priori. Additionally, employers will be encouraged to take preventive measures against sexual harassment and to provide employees with appropriate information on equal treatment for women and men in the workplace.

The new Directive makes it clear that a woman on maternity leave must be given protection and will be entitled, after her period of leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable, and to benefit from any improvement in working conditions to which she would have been entitled during her absence.

A further point brought out in the amended version of the Directive is that a difference of treatment which is based on a characteristic related to sex may be lawful if such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate.

Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, par référence à l'état matrimonial ou familial. Les États membres peuvent toutefois exclure du champ d'application de la directive les activités professionnelles pour lesquelles le sexe constitue une condition déterminante en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice.

La directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme (grossesse, maternité) ni aux mesures visant à remédier aux inégalités qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés par la directive.

L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Le principe s'applique à l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels.

L'application du principe en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que les mêmes conditions soient assurées aux hommes et aux femmes.

Modifications apportées par la directive de 2002

Pour la première fois au niveau communautaire, la version modifiée de la directive définit ce que recouvre le harcèlement sexuel, entendu comme "la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Étant établi que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination en raison du genre, il est de ce fait interdit. Les États membres devront veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée puisse être effectivement réparé ou indemnisé. Ces compensations ne peuvent être a priori limitées par un plafond maximal. Les employeurs sont par ailleurs encouragés à instaurer des mesures préventives contre le harcèlement sexuel et à fournir aux employés des informations appropriées sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

La nouvelle directive insiste sur la protection dont doit bénéficier une femme en congé de maternité. Celle-ci a en effet le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne sont pas moins favorables. Elle doit en outre pouvoir profiter de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

La version modifiée de la directive précise également les conditions dans lesquelles une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe peut être légitime. Cela peut être le cas si une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit lui-même légitime.