

FRANCIA

MODALIDADES DE LOS ACUERDOS Y PLANES DE ACCIÓN DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD HOMBRES-MUJERES³⁹

La ley de 9 de noviembre de 2010, sobre la reforma de la jubilación, estableció la obligación de negociar un acuerdo colectivo o un plan de acción anual sobre la igualdad hombre-mujer en las empresas con 50 trabajadores, como mínimo. Las empresas que incumplan esta obligación serán sancionadas económicamente.

El decreto 2011-822, de 7 de julio 2011, especifica las modalidades concretas de esta disposición y, en particular, el contenido del acuerdo o el plan de acción, el procedimiento de control y las condiciones de aplicación de la penalización.

Dado que el decreto no se aplicará hasta el 1 de enero de 2012, las empresas tienen, en la práctica, hasta dicha fecha para celebrar un acuerdo colectivo o, en su defecto, elaborar un plan de acción, y así evitar una penalización que puede alcanzar el 1 % de la masa salarial.

Contenido del acuerdo o del plan de acción

El acuerdo o el plan de acción

La ley relativa a la reforma de la jubilación obliga a:

- un acuerdo colectivo relativo a la igualdad profesional entre los hombres y las mujeres de la empresa, en las empresas con al menos 50 trabajadores;
- a falta de acuerdo, en las empresas con menos de 300 trabajadores, deben incluirse objetivos y medidas en un plan de acción definido en el informe anual sobre la situación económica de la empresa, o en el informe sobre la situación comparada de los hombres y mujeres de la empresa, en las empresas con más de 300 trabajadores.

Según el decreto 2011-822 de 7 de julio, el acuerdo colectivo o, en su defecto, el plan de acción, deberá fijar los objetivos de progresión así como las acciones que permitan alcanzarlos.

En las empresas con menos de 300 trabajadores, las acciones que permitan lograr los objetivos de progresión en materia de igualdad deberán afectar, al menos, a dos y en las de más de 300 trabajadores, al menos, a tres de los campos que se indican a continuación: contratación; formación; promoción profesional; cualificación; clasificación; condiciones de trabajo; remuneración efectiva; articulación entre la actividad profesional y el ejercicio de la responsabilidad familiar.

Tanto los objetivos como las acciones deben acompañarse de indicadores cuantitativos

El Gobierno consideró que es más eficaz incitar a las empresas a concentrarse en un número limitado de ámbitos de acción en lugar de optar por el conjunto de los temas relativos a la igualdad profesional de forma superficial y sin obligación de resultados. No obstante, nada impide que las empresas superen estos mínimos fijados por el decreto.

³⁹LIAISONS SOCIALES – Législation Sociale, 29-30/08/2011

Menciones que deben figurar en el informe de situación comparada hombre-mujer

El plan de acción en favor de la igualdad hombre-mujer elaborado por el empresario debe ser integrado en el informe sobre la situación económica de la empresa, si ésta emplea a menos de 300 trabajadores, o en el informe sobre la situación comparada de las mujeres y hombres, si emplea al menos a 300 asalariados. El empresario debe mencionar:

- Las medidas adoptadas durante el año transcurrido para garantizar la igualdad profesional. Se trata de establecer el balance de las acciones del año transcurrido y, cuando proceda, del año anterior, si la empresa ya aplicaba un plan de acción, mediante acuerdo colectivo o de forma unilateral. También deben figurar la evaluación del nivel de realización de los objetivos sobre la base de los indicadores elegidos, y las explicaciones sobre las acciones previstas no realizadas;
- Los objetivos de progresión para el próximo año y los indicadores asociados, con la definición cualitativa y cuantitativa de las medidas que permitan alcanzarlos, la evaluación de su coste y su planificación. El decreto establece que el plan de acción debe estar basado en criterios claros, precisos y operativos.

El decreto completa igualmente los elementos que deben figurar en el informe sobre la situación económica y en el informe de situación comparada, añadiendo, al análisis de los datos calculados por categoría profesional de las mujeres y los hombres en cuanto a trabajo y remuneración efectiva, el de la articulación entre la actividad profesional y el ejercicio de la responsabilidad familiar. Además, estos indicadores deben incluir datos que permitan medir las divergencias y datos explicativos sobre la evolución constatada.

Publicidad del plan de acción

Para garantizar la transparencia de los esfuerzos realizados por la empresa en cuanto a igualdad hombre-mujer, la ley de reforma de las pensiones de jubilación impone a las empresas la elaboración de una síntesis del plan de acción y su comunicación a los trabajadores en tablones de anuncios, o por cualquier otro medio adaptado a las condiciones de ejercicio de la actividad de la empresa.

Dicha síntesis deberá también estar a disposición de cualquier persona que la solicite y ser publicada en el sitio web de la empresa cuando proceda.

Los elementos que deberán figurar en la síntesis serán, como mínimo, los indicadores relativos a la situación respectiva de las mujeres y los hombres con relación al salario medio; a la duración media entre dos promociones y al ejercicio de funciones de encuadramiento o de toma de decisiones.

Finalmente, la síntesis del plan de acción comportará también los objetivos de progresión y las acciones, con indicadores valorados del acuerdo o del plan de acción.

Sanción pecuniaria

Las empresas con al menos 50 trabajadores incurren en una sanción económica de un importe máximo del 1 % de su masa salarial cuando no estén en el ámbito de aplicación de un acuerdo relativo a la igualdad profesional o, en su defecto, cuando no se prevea la inclusión de la igualdad profesional en los objetivos y medidas que constituyan el plan de acción definido en los informes sobre la situación comparada de los hombres y mujeres de la empresa o sobre la situación económica de la empresa.

El decreto especifica el procedimiento y los criterios de fijación de la sanción.

Si el inspector de trabajo constatará que una empresa no está cubierta por un acuerdo colectivo o por un plan de acción, emplazará al empresario a que subsane esta situación en el plazo de seis meses.

El empresario dispone de este plazo de seis meses para comunicar al inspector de trabajo el acuerdo o el plan de acción establecido o modificado. Si no está en condiciones de hacerlo, deberá justificar los motivos del incumplimiento de la empresa.

Al término del plazo de seis meses concedido a la empresa para regularizar la situación, si ésta no comunicó un acuerdo o un plan de acción en favor de la igualdad profesional, la DIRECCTE (Dirección regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo) decidirá si procede o no aplicar una sanción y, en caso afirmativo, fijará el importe.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de expiración del emplazamiento, enviará al empresario una notificación motivada del tipo de sanción elegido. El empresario dispone de un mes para comunicar a los DIRECCTE el importe de las remuneraciones y ganancias que sirven de base al cálculo de la sanción. En su defecto, el cálculo se establece sobre la base de dos veces el valor de la base máxima de cotización mensual de la Seguridad Social, por mes.

La DIRECCTE fijará el tipo de la sanción teniendo en cuenta:

- los motivos del incumplimiento de la empresa justificados por el empresario;
- las medidas adoptadas por la empresa en cuanto a la igualdad mujeres-hombres;
- y la buena fe del empresario.

El decreto especifica que son susceptibles de justificar el incumplimiento de la obligación y, por lo tanto, ser tenidos en cuenta para minorar el tipo de la sanción “todos los motivos independientes de la voluntad del empresario”, en particular:

- El surgimiento de dificultades económicas en la empresa;
- Las reestructuraciones o fusiones en curso;
- La existencia de un procedimiento de salvaguarda de la empresa motivado por dificultades que ponen en peligro su supervivencia
- El pasar a más de 50 trabajadores en los 12 meses que preceden al de la comunicación del emplazamiento.

El cálculo de la sanción se hace sobre la base de las remuneraciones y ganancias pagadas en contrapartida del trabajo por cada mes completo a partir del emplazamiento y hasta la recepción del acuerdo o el plan por la Inspección de Trabajo.

Entrada en vigor

El dispositivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012. Las empresas tienen pues hasta esta fecha para negociar un acuerdo colectivo en favor de la igualdad hombre-mujer o elaborar un plan de acción en este sentido.

Para las empresas cubiertas al 1 de noviembre de 2010 por un acuerdo o un plan de acción que responda a las condiciones legales, el decreto del 7 de julio de 2011 entra en vigor al vencimiento del acuerdo o del plan de acción.