

## FRANCIA

### **INFORME DE LA ALTA AUTORIDAD PARA LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES (HALDE) <sup>16</sup>**

---

#### **Introducción**

La Alta Autoridad para la Lucha contra las Discriminaciones y para la Igualdad (HALDE) entregó, al Presidente de la República, su segundo informe anual.

Las quejas registradas en 2006 aumentaron de manera importante en relación con el año precedente. Hubo 1410 reclamaciones en 2005 y más de 4000 en 2006. Esta tendencia se ha confirmado en el primer trimestre 2007, que registró más de 1700 quejas al 30 de marzo 2007 y muestra una toma de conciencia sobre la lucha contra las discriminaciones, una disminución de la resignación por parte de las víctimas y un cambio en nuestra sociedad en la forma de considerar el problema.

El sector del empleo sigue siendo el más importante y representa 42,8% de las quejas recibidas. El origen étnico, con más de 35%, es el criterio más invocado. En cambio las discriminaciones relativas al sexo no quedan suficientemente identificadas ni combatidas como tales.

La HALDE contribuyó a integrar algunas discriminaciones en el debate público como, por ejemplo, las discriminaciones relativas a la edad.

El Colegio de la HALDE adoptó 344 decisiones entre las cuales algunas tuvieron gran resonancia, como la ampliación de la condición de beneficiario de la "tarjeta de familia numerosa" consecutiva a la eliminación del criterio de nacionalidad; o la consideración del de la denegación de asistencia sanitaria a los beneficiarios de la CMU (cobertura médica universal) como discriminatoria.

Cada vez se solucionan más expedientes con la simple intervención de la HALDE (tres veces más que el año anterior) Puede ocurrir que la discriminación surja por ignorancia. En tal supuesto el autor modifica su actitud al recibir la información, En otros casos, el resultado se debe a la autoridad moral ejercida hoy en día por la HALDE.

Las recomendaciones efectuadas a los poderes públicos o al sector privado, para que se lleven a cabo modificaciones legislativas o cambios de actitud, contribuyeron al reconocimiento de la HALDE como actor de control.

---

<sup>16</sup> <sup>16</sup> Informe anual de la HALDE

La posibilidad de las víctimas de recurrir a la HALDE, recibir información y apoyo debe ser ampliamente conocida. A tal efecto, se difundió una campaña cívica a través de los medios de comunicación y fijación de carteles en las cuatro aglomeraciones francesas más importantes.

El Colegio aportó respuestas adaptadas a las quejas. Desarrolló su peritaje sobre diferentes aspectos del derecho en materia de discriminación y sobre la manera de mejorar las prácticas.

El trabajo realizado con distintos interlocutores se concretizó con la realización de una guía sobre los procedimientos en las grandes empresas; con un repertorio sobre acciones de los intermediarios en el ámbito del empleo y con la publicación de un libro sobre iniciativas de las colectividades locales.

Puede conocerse el conjunto de estas buenas prácticas a través del sitio Web de la HALDE constituye una materia excepcional. Permite difundir las acciones concretas de promoción de la igualdad e incentivar su desarrollo.

Identificar y combatir los prejuicios es una prioridad para prevenir las discriminaciones. Los convenios que la HALDE elabora interlocutores en sectores diversificados (alojamiento, justicia, seguridad, empleo) constituyen programas de acción.

Ya no se ocultan las discriminaciones y nuestra sociedad solicita que sean tratadas con determinación. Este es el objetivo de la HALDE.

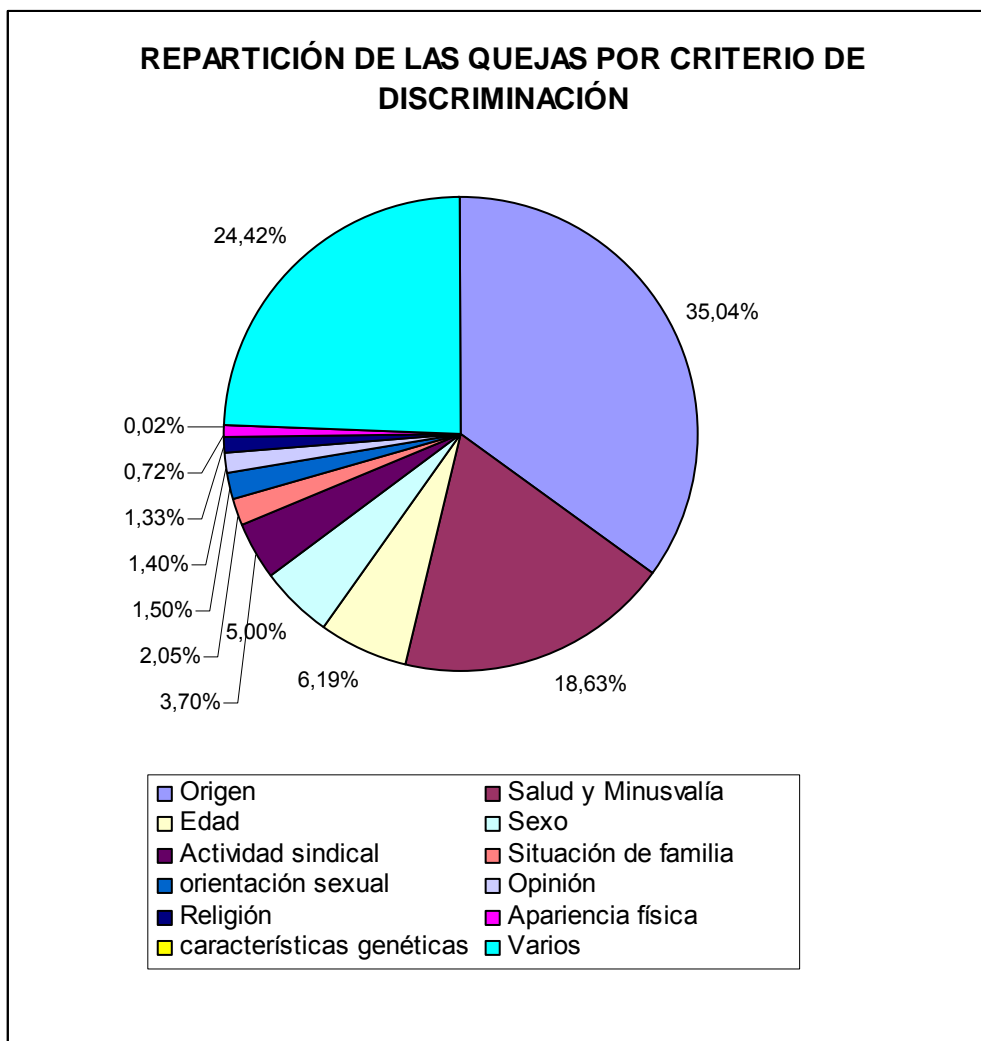
### **Las quejas en 2006**

En el periodo de 1º de enero a 31 de diciembre 2006, los servicios de la HALDE registraron 4058 quejas, frente 1410 en 2005.

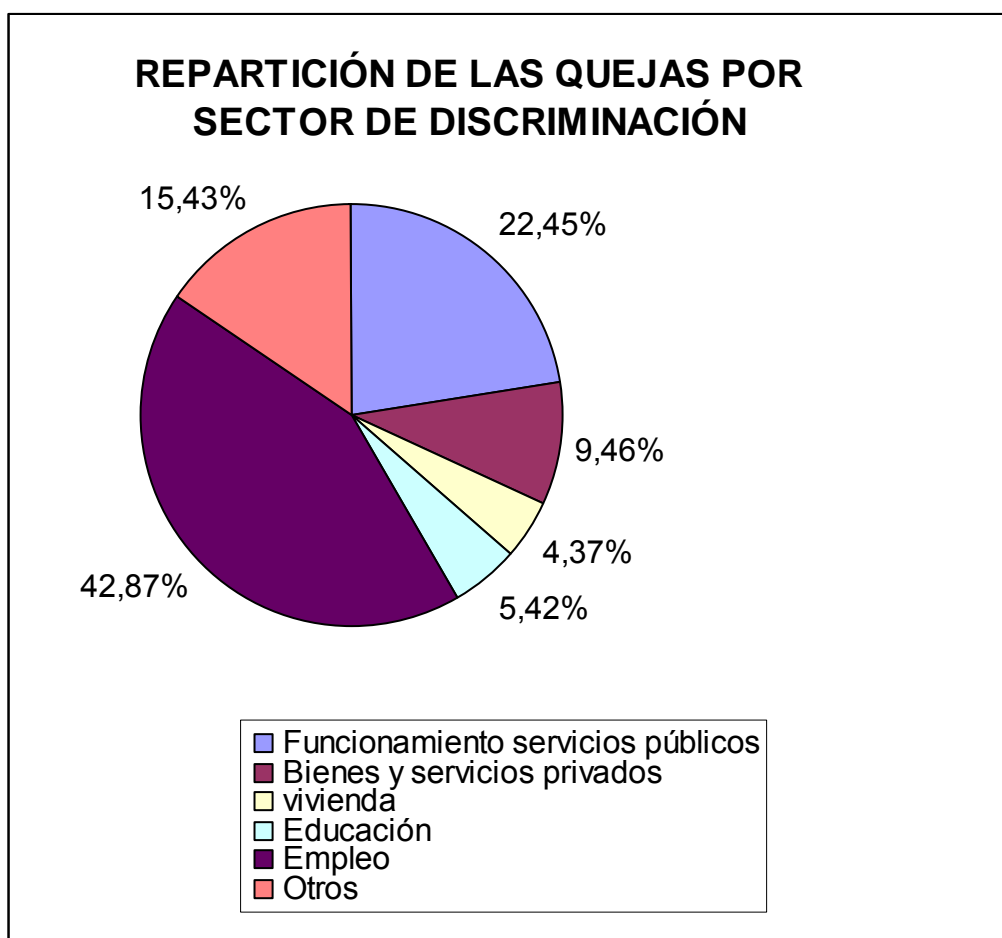
La distribución de las quejas según criterios de discriminación y por sectores es comparable a la del año anterior.

- el origen sigue siendo el criterio principal invocado por las personas que se consideran víctimas de discriminación, el segundo criterio se refiere a “salud” y “minusvalía”.
- El empleo sigue siendo el sector que recoge el mayor número de quejas, seguido por el de servicios públicos.

Por otra parte, se recibieron 30.954 llamadas telefónicas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre 2006: los demandantes recibieron información y orientación.



\*En varios se encuentran las quejas para las que no se identificó ningún criterio de discriminación y las que invocan un criterio de discriminación no prohibido por la ley



\*Otros concierne los sectores que no entran en la competencia de la HALDE

### Gestión de expedientes

La Ley de Igualdad de Oportunidades de 30 de marzo 2006 dotó a la HALDE de nuevos poderes, especialmente el de proponer una multa transaccional y una reparación por el perjuicio causado a las víctimas. La HALDE dispone de una serie de respuestas en favor de los demandantes, adaptadas a cada situación y aceptadas por los mismos. El Colegio procura encontrar la solución más eficaz para resolver concretamente las situaciones individuales.

La simple "intervención" de la HALDE permite, en ocasiones, poner fin a una práctica litigiosa.

En algunos casos, la mediación aparece como la situación más adaptada; sobre todo cuando, en breve plazo, un acuerdo entre las dos partes puede poner fin a la discriminación.

En cambio, el recurso a la justicia es necesario en otras situaciones. En tal supuesto, la HALDE puede presentar sus conclusiones ante las jurisdicciones civiles, penales o administrativas.

Más allá de la gestión de casos particulares, el objetivo del Colegio de la HALDE es facilitar la evolución de las actitudes y del estado de derecho. Las recomendaciones van en ese sentido y permiten una evolución de trascendencia general.

De la misma manera, en colaboración con asociaciones autoridades judiciales y policiales, la HALDE emprende acciones de formación y de información para una mejor identificación, caracterización, formalización y sanción de las discriminaciones. Una víctima informada sabe cómo hay que formular su reclamación y un policía sensibilizado a las discriminaciones puede ofrecer una mejor orientación a las personas.

Las relaciones establecidas con la autoridad judicial sensibilizan los magistrados en la lucha contra las discriminaciones.

La HALDE está autorizada a presentar sus observaciones ante los tribunales. La colaboración establecida con el Colegio Nacional de Abogados (CNA) extiende esta acción de sensibilización a los abogados.

## **El empleo**

Durante el año estudiado, como en el precedente, el empleo (incluyendo sector público y privado) sigue siendo el principal sector de discriminación.

La Halde expone de manera detallada el razonamiento jurídico, modos de investigación, ejemplos de discriminaciones y medios para identificarlas y combatirlas.

El análisis de las discriminaciones en el acceso al empleo muestra que, a pesar de algunas diferencias entre el sector público y privado, los motivos y las prácticas ilegítimas son muchas veces similares. Si el sector privado, basado en la competencia y la ley del mercado, genera discriminaciones, el estado empresario no está exento de reproches.

En realidad, las discriminaciones en la contratación y en el acceso a la función pública ponen de relieve motivos comparables: origen, edad, salud, minusvalía...El rechazo de la candidatura, comunicado por la DRH (dirección de recursos humanos) de una empresa privada a una persona de cierta edad a favor de otra más joven y el de una empresa pública a un candidato de más de 30 años conducen a resultados similares.

Las discriminaciones en la contratación ocupan el primer sitio en el debate público. Las desigualdades en el trato a lo largo de la vida profesional, que tradicionalmente permanecían en segundo plano, constituyen sin embargo 30% de las quejas presentadas ante la HALDE en 2006. Representan el primer motivo de intervención de la alta autoridad.

Las discriminaciones cubren todos los aspectos de la vida laboral de los asalariados. En el sector privado: despido, y también remuneración, formación, clasificación, nombramiento, cualificación, promoción profesional, traslado o renovación de contrato (art. L 122-45 del código de trabajo). Para los funcionarios: formación, notación, disciplina, promoción, nominación y traslado (art. 6 de la ley de 13 de julio 1983).

La carrera profesional de los asalariados del sector privado se basa en el derecho del empleador a evaluar el trabajo de sus asalariados y gestionar su promoción. En materia de remuneración, por ejemplo, en ocasiones, es difícil distinguir claramente entre remuneración lícita y una discriminación ilegal. La HALDE trata de evidenciar la discriminación salarial, con sus métodos de investigación.

La función pública se rige por reglas específicas: estatuto, contratación por concurso, normas relativas a las promociones. Sin embargo se vuelven a observar, bajo formas distintas, verdaderas discriminaciones o desigualdades, por ejemplo en materia de límites de edad para la contratación o de perspectivas de carrera para las mujeres.

En el sector privado como en el sector público, el acoso sexual o el acoso moral cuando es discriminatorio, son de la responsabilidad del empleador. En este caso, el traslado de la víctima, práctica corriente, no puede considerarse como una respuesta suficiente. Las discriminaciones en materia de empleo aparecen también al final de la actividad laboral y especialmente en el retiro.

### **La promoción de la igualdad**

Nuestro derecho condena las prácticas discriminatorias. La HALDE contribuye a que se respete. Las discriminaciones son intolerables y deben ser sancionadas.

Por lo tanto, su reducción depende de un cambio en los comportamientos.

La HALDE propone alternativas y medios para evitar que las malas costumbres perduren. Como lo recordaba la campaña cívica llevada a cabo por la HALDE “La igualdad después de declararla, se aplica”

Aunque el acuerdo o compromiso sea necesario, sólo unos procedimientos formalizados podrán garantizar durablemente la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, contratación, desarrollo de carrera, igualdad de acceso a la vivienda, a espacios de ocio, al espacio público, a los servicios.

Muchas discriminaciones son la consecuencia de prejuicios y también de costumbres o a veces de insuficiencia de información y de conocimientos para remediar a la situación.

La HALDE remitió a las 250 grandes empresas un cuestionario para conocer sus métodos y sus buenas prácticas. Las respuestas fueron estudiadas y analizadas. La HALDE, utilizando el mismo

método, se interesó en las acciones efectuadas por los intermediarios del empleo. A partir de estos trabajos, se publicaron dos guías.

De la misma manera, de acuerdo con la asociación de los Alcaldes de las grandes ciudades de Francia (AMGVF), inventarió las medidas tomadas en las principales aglomeraciones en materia de empleo en las entidades territoriales y locales y las acciones de promoción de la igualdad para los habitantes.

A partir de las respuestas, la HALDE pudo identificar medidas voluntarias, métodos eficaces para prevenir las discriminaciones y garantizar la igualdad de trato en sectores diversos, tales como: presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, actitud hacia las personas de edad, accesibilidad de los instrumentos y equipos, puesta en valor de las ventajas de la diversidad. Estas buenas prácticas se publicaron en el sitio Internet de la HALDE. Su difusión puede permitir la generalización de estas prácticas, adaptándolas a cada situación.

La igualdad es un reto de cohesión social y también de eficacia económica. Así, una empresa que practica la homogeneidad, no es la que mejor funciona. La diversidad puede cubrir también y de manera más eficaz las necesidades de la empresa.

La generalización de las buenas prácticas a través de acuerdos puede garantizar una verdadera prevención de las discriminaciones.

La HALDE propone una formación a través de Internet para los empleadores y las empresas de contratación de asalariados, bajo forma de pregunta/respuesta. Se trata de un instrumento que ayuda a identificar las buenas prácticas, los errores a no cometer durante el procedimiento de contratación y las medidas preventivas.

La HALDE incentiva los grandes empleadores a auto evaluarse. Bien utilizada, la prueba de discriminación permite identificar la existencia de discriminaciones, su naturaleza y los mecanismos que las han creado.

### **Las pruebas de discriminación**

La HALDE realizó dos acciones para probar la existencia de la discriminación en el sector de la contratación y de la vivienda, e intervino en una prueba sobre el acceso a la atención sanitaria a los beneficiarios de la CMU (cobertura médica universal)

La prueba de discriminación permite revelar las desigualdades de trato y la existencia de actitudes y prácticas que las fomentan. Utilizada desde 1992 por la Organización Internacional del Trabajo en el

sector del empleo, fue utilizada en Francia por asociaciones dedicadas a la lucha contra el racismo y las discriminaciones.

La “Cour de Cassation” reconoció el valor probatorio de este método de discriminación en una decisión de 11 de junio 2000 consolidada por la Ley de Igualdades de Oportunidades.

La HALDE utiliza estas pruebas para poner de manifiesto las discriminaciones y en caso de necesidad como modo de comprobación.

### **Acción internacional**

La HALDE señaló su deseo de ampliar su peritaje con el intercambio de experiencias con los demás países. Algunas colaboraciones se han elaborado en 2006 con las instituciones encargadas de la lucha contra la discriminación en Reino Unido, Bélgica y Canadá. La HALDE también participó de manera activa en las redes de expertos y encuentros europeos e internacionales.

A petición del Gobierno, la HALDE fue designada como organismo de coordinación para la organización del “Año 2007, año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos”

Un jurado, compuesto de miembros de los ministerios implicados, sociedad civil, representantes del Alto Consejo de la Integración (HCI) y de la HALDE, seleccionó 45 proyectos en las diferentes regiones que pretendan suscitar nuevas iniciativas.

### **Acción territorial**

Los delegados regionales de la HALDE en cuatro regiones (Norte Pas de Calais, Provence –Alpes Cotes d’azur, La Reunión y La Martinica) contribuyen al desarrollo de acciones de la HALDE y acompañan proyectos locales.

Esta implantación territorial se completa con la creación, a partir de abril 2007, de una red de corresponsales locales en las regiones: Nord Pas de Calais, Picardie, Lorraine y Provence Alpes Côte d’Azur.

Su misión consiste en acoger e informar toda persona que desee presentar una queja ante la HALDE ayudándola a constituir la demanda e identificar el proceso apropiado, contribuyendo de manera concreta a solucionar las dificultades encontradas.

Además, acompañan las personas hacia los interlocutores institucionales, participan en la relación entre público e instituciones, orientan las personas hacia las estructuras especializadas en resolución amistosa de conflictos.



## **Conclusión**

Actualmente, el tema de las discriminaciones forma parte del debate público. La acción de la HALDE ha contribuido a sacar a la luz las discriminaciones, sobre las que la sociedad se muestra menos tolerante, y las víctimas osan hablar de su situación.

La discriminación en razón de la edad fue objeto de una de las primeras intervenciones que la HALDE transmitió a las autoridades judiciales. Esta discriminación banalizada, es actualmente objeto de una evolución jurisdiccional y de un debate público...

Más allá del trato de las situaciones individuales, muchas veces dramáticas, la acción de la HALDE favorece la toma de consciencia e incentiva la evolución de los comportamientos.

.La HALDE realiza acciones de prevención sobre las discriminaciones en el sector de la vivienda. Organizará una conferencia sobre la "diversidad en la vivienda social" y convierte la vivienda en una de nuestras prioridades para 2007.

La HALDE continúa su labor de ayuda a las víctimas, señala las prácticas discriminatorias y recomienda la generalización de las medidas a favor de la igualdad concreta de las oportunidades.