

FRANCIA

SITUACIÓN DE LA MUJER EN FRANCIA

Legislación francesa en materia de igualdad y paridad entre hombres y mujeres

Disposiciones constitucionales

El Artículo 3 del Título preliminar de la constitución de 1946 instituye: La ley garantiza a la mujer iguales derechos que a los hombres, en todos los ámbitos

Artículo 3 de la Constitución de 4 de octubre de 1958: La ley favorece el acceso de hombres y mujeres a cargos y funciones electivas en condiciones de igualdad.

Igualdad profesional

Los principios constitucionales han sido desarrollados por sucesivas leyes:

- Ley 1983-635 de 13 de julio. Esta ley incorpora al ordenamiento interno la directiva 76/207/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y condiciones laborales. Establece la obligación de presentar un informe anual comparativo de la situación entre hombres y mujeres en las empresas, en materia de empleo y formación. Define como facultativo para las empresas el establecimiento de planes de igualdad profesional que contemplen medidas en favor de las mujeres, concediendo ayudas a aquellos que contengan medidas ejemplares.
- Ley 2001-397 de 9 de mayo. Prevé que el informe de situación comparada comprenda indicadores basados en datos y cifras predefinidos por decreto. Crea, igualmente, la obligación de negociar, en los ámbitos de empresa y sectorial, sobre la igualdad profesional. Establece la obligación para las centrales sindicales de reducir en un tercio las diferencias, en razón del sexo, de representación en las jurisdicciones sociales y un objetivo de representación equilibrada para las elecciones a comités de empresa y delegados de personal.
- Ley 2001-1066 de 16 de noviembre. Mejora la protección de los trabajadores en materia de discriminación, mediante, fundamentalmente, la inversión de la carga de la prueba, obligando al empleador a aportar la prueba en el supuesto de que el asalariado presente elementos que permitan suponer la existencia de una discriminación. Por otra parte, la ley introduce en el derecho francés la noción de discriminación indirecta, elaborada por la jurisprudencia comunitaria, incorporada a la directiva europea 2000/78 de 27 de noviembre.

- Ley 2004-391 de 4 de mayo relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social. Añade a los temas de negociación obligatoria en el ámbito sectorial la definición y condiciones de aplicación de las acciones de formación dirigidas a procurar la igualdad de acceso de hombres y mujeres a la formación profesional, principalmente mediante la determinación de un objetivo de progresión de la tasa de acceso de las mujeres a los diferentes dispositivos de formación y modalidades para alcanzar este objetivo.
- Ley 2006- 340 de 23 de marzo relativa a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Ha reforzado la obligación de negociar sobre la igualdad profesional mediante el establecimiento de la obligación de negociar, antes del 31 de diciembre de 2010, medidas que supriman las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.
- Ley 2007-1223 de 21 de Agosto de 2007 a favor del trabajo, empleo y poder adquisitivo. Introduce, entre las medidas para alcanzar el equilibrio previstas para las mujeres en el ámbito de la formación profesional, las acciones dirigidas a favorecer el acceso a la formación de mujeres que deseen volver a ejercer una actividad profesional, interrumpida por motivos familiares.
- Proyecto de ley de presupuestos del Estado para 2008. Prevé un presupuesto de 29 millones de euros para el programa "Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres". Los fondos se aplicarán, fundamentalmente, a dos tipos de acciones: acciones que favorezcan la igualdad profesional y acciones de lucha contra la violencia de género

Paridad

- Ley 2000-493 de 6 de Junio de 2000, relativa al acceso en condiciones de igualdad de hombres y mujeres a los mandatos electorales y funciones electivas. Esta Ley concierne principalmente a las elecciones con representación proporcional, para las que la ley instituye la obligación de paridad de candidaturas en el momento de elaboración de las listas. En virtud de ello, la paridad tiene aplicación fundamentalmente en las elecciones municipales convocadas en poblaciones de más de 3.500 habitantes, elecciones regionales, elecciones europeas y elecciones al senado en los departamentos que eligen cuatro o más senadores con escrutinio proporcional.

Por otra parte, para las elecciones legislativas, que tienen lugar mediante escrutinio mayoritario, la ley ha previsto un dispositivo incitativo basado en una penalización financiera a los partidos políticos que no respeten el objetivo de paridad de candidaturas.

La ley no ha previsto nada para las elecciones en los cantones (El cantón es la circunscripción electoral en la cual se elige un "conseiller général" y, en la mayor parte de los casos, el cantón está formado por varios municipios. Los consejeros generales forman el Consejo General con competencias ejecutivas en el ámbito del departamento).

Situación de la mujer

En el ámbito de la igualdad profesional

En los últimos decenios ha habido una incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo. Así, mientras que en la década de los 70 la diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina era de 30 puntos, en el año 2005 dicha diferencia se situaba en 10,7 puntos (63,8% de mujeres activas frente a 74,5% de hombres activos). Sin embargo, a pesar de la existencia de numerosas normas jurídicas internacionales, europeas o nacionales, que establecen el principio de igualdad profesional entre hombres y mujeres, las desigualdades persisten.

- Acceso al empleo. Las mujeres encuentran más dificultades para la inserción en el mercado laboral debido, en gran medida, a la escolaridad y estudios que realizan. Una mayor proporción de mujeres que de hombres cursan estudios literarios o relacionados con sectores económicos que tienen menos capacidad de empleo.
- La situación en el empleo. Sigue siendo predominante la separación entre empleos masculinos y femeninos con una presencia mayor en estos últimos de trabajos precarios y menos valorados:
 - La mayor parte del empleo femenino se concentra en el sector terciario
 - Las mujeres ocupan dos tercios del total de empleos no cualificados
 - Las mujeres ocupan pocos empleos de cuadros y puestos de responsabilidad: los dos tercios de puestos de cuadros del sector privado los ocupan los hombres y menos de dos puestos directivos de empresa sobre diez son ejercidos por mujeres
 - En la función pública la mayor presencia femenina se concentra en las categorías B
 - En las categorías de obreros y empleados, las mujeres acceden menos a la formación continua
 - Las mujeres son mas numerosas que los hombres en el empleo temporal: contratos de duración determinada, prácticas, empleos subvencionados (11% de mujeres frente a 6% de hombres)
 - Las mujeres ejercen cinco veces más que los hombres empleos a tiempo parcial (30% frente a 5,7%)
 - La diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 19% en los empleos a tiempo completo y de 25% para los asalariados a tiempo parcial.
- Paro y vuelta al empleo. A finales de diciembre de 2006, la tasa de paro de las mujeres se situaba en un 9,3%, frente a un 7,9 para los hombres. A finales de Julio de 2007, dicha tasa era de 8,7 para las mujeres y 7,4 para los hombres. La duración del paro de las mujeres es

superior a la de los hombres y el motivo de inscripción a la agencia del empleo (ANPE) por fin de contrato precario o vuelta a la actividad profesional es más frecuente en las mujeres.

- Vida personal y profesional. La vida familiar tiene consecuencias diferentes para hombres y mujeres. La actividad profesional de la mujer está significativamente más influenciada por la evolución de la situación familiar. Así, mientras que la actividad profesional de las madres que viven con su pareja es de 80% cuando hay un hijo de menos de tres años, baja a 58% con dos niños cuando uno de ellos tiene menos de tres años.
- Jubilación. Persisten las desigualdades importantes entre hombres y mujeres en materia de prestaciones de jubilación. Son el reflejo de las desigualdades profesionales que afectan a la mujer: vida laboral más corta, debido, fundamentalmente a las suspensiones de actividad para educar a los hijos, tiempo parcial, inestabilidad en el empleo, remuneración poco elevada. Todos estos factores motivan que la cuantía de la pensión de vejez de la mujer en 2004 sea un 38% inferior a la de los hombres

Situación en el ámbito de la paridad

Aplicación de la ley de 6 de junio de 2000: un balance contrastado

(Fuente: Informe de la Señora Catherine Troendle, Delegación senatorial para los derechos de la mujer y para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Les Rapports du Sénat, n° 95 Novembre 2006)¹⁷

Para las elecciones con escrutinio proporcional lo dispuesto en la norma ha supuesto un avance real. La Ley de 6 de Junio de 2000 desbloqueó una situación de casi monopolio de los hombres en el mundo político y que, de no haberse aprobado la ley, hubiese continuado, previsiblemente, durante mucho tiempo.

Elecciones con escrutinio proporcional

	Escrutinio antes de la ley de 06/06/2000	Escrutinio después de la ley de 06/06/2000
Concejales municipales en poblaciones de más de 3.500 habitantes	25,7% (1995)	47,4% (2001)
Concejales regionales	27,5% (1998)	47,6% (2004)
Senadoras de la serie "C", elegidas mediante escrutinio proporcional	14,8% (1995)	34,9% (2004)
Diputadas europeas	40,2% (1999)	43,6% (2004)

¹⁷ *Ver Actualidad Internacional Sociolaboral n° 98, pág 31

Actualmente, los Consejos Regionales son las asambleas más feminizadas de Francia, las mujeres constituyen algo menos de la mitad de los concejales municipales en las poblaciones de más de 3.500 habitantes. Igualmente, las senadoras de la serie C, elegidas mediante escrutinio proporcional han aumentado más de un 20%. La forma de elección proporcional (denominada serie C) para los senadores se lleva a cabo en los departamentos (provincias) que eligen a cuatro o más senadores. Para los departamentos que eligen tres senadores o menos el escrutinio es el mayoritario

En las elecciones con escrutinio mayoritario la situación ha variado poco

Los resultados de las elecciones con escrutinio mayoritario muestran de forma implícita los efectos de la ley de 6 de Junio de 2000: en las situaciones que no entran en el ámbito de aplicación de la ley, la representación política de las mujeres no evoluciona, sigue siendo prácticamente la misma. Así, en las comunas de menos de 3.500 habitantes, los concejales municipales alcanzan el 30%. Los consejos generales constituyen el punto débil de la paridad (10,9% de mujeres). Por último, la Asamblea Nacional cuenta solo un 12,2% de diputadas (Francia ocupa el puesto 85 sobre 135 en cuanto a la proporción de diputadas y el puesto 22 entre los 25 miembros de la UE)

Elecciones con escrutinio mayoritario

	Escrutinio antes de la ley de 06/06/2000	Escrutinio después de la ley de 06/06/2000
Concejales municipales en poblaciones de menos de 3.500 habitantes	21% (1995)	30% (2001)
Concejales generales (asambleas departamentales)	8,6% (1998)	10,9% (2004)
Diputadas	10,9% (1997)	12,2% (2002)
Senadoras de la serie "C" elegidas con escrutinio mayoritario	4,8% (1995)	4,4% (2004)

Los puestos ejecutivos en las administraciones locales: un bastión masculino

La ley de 6 de junio de 2000 no tuvo las consecuencias que cabía esperar en la ocupación de puestos ejecutivos de ámbito local: el ejercicio de responsabilidades administrativas permanece concentrado entre las manos de los hombres, incluso en las entidades administradas por asambleas con representación de mujeres casi paritaria.

	Proporción de mujeres en las asambleas	Proporción de mujeres en puestos ejecutivos
Poblaciones de menos de 3.500 habitantes	30%	11,9% de alcaldes 23,9% de adjuntos
Poblaciones de más de 3.500 habitantes	47,4%	7,6% de alcaldes 36,8% de adjuntos
Consejos generales (Ámbito departamental)	10,9%	3% de presidentes 12,1% de vicepresidentes
Consejos Regionales (Ámbito regional)	47,6%	3,8% de presidentes 37,3% de vicepresidentes

Organismos y asociaciones al servicio de la igualdad

Organismos administrativos: Servicio de derechos de la mujer y de la igualdad

Está adscrito al ministerio de Trabajo, Relaciones sociales y de la Solidaridad. Tiene como misión fundamental la aplicación de la política de igualdad entre hombres y mujeres y la promoción de los derechos de la mujer. Participa en la elaboración de textos legislativos y reglamentarios. La estructura organizativa descentralizada permite una mejor aplicación de la política de igualdad en el conjunto del territorio.

Otros organismos colaboradores

También contribuyen a la lucha contra las desigualdades organismos como:

- Observatorio de la paridad
- Alta Autoridad para la lucha contra las discriminaciones
- Consejo sobre la igualdad profesional
- Comisión Nacional contra las violencias
- Comité de coordinación interministerial para la igualdad
- Comité de control para la función pública.

Asociaciones

Existe una gran número de asociaciones de defensa de los derechos de la mujer en los diferentes ámbitos materiales (de lucha contra las discriminaciones sexistas, información de los derechos de la mujer, lucha contra la violencia de género y tráfico de seres humanos, vida política, vida profesional) o geográficos (local, nacional europeo, internacional)

El Ministerio de Trabajo, Relaciones sociales y Solidaridad publica una amplia lista a de asociaciones, clasificadas por materias en la página WEB: www.femmes-egalite.gouv.fr

Label igualdad

Para evaluar y fomentar la igualdad profesional entre hombres y mujeres en la empresa se creó en 2004, por iniciativa del Ministerio el Ministerio de Trabajo, Relaciones Sociales y Paridad, el denominado "LABEL IGUALDAD".

Este label recompensa la ejemplaridad de la gestión en materia de igualdad profesional, en las empresas, administraciones o asociaciones.