

## FRANCIA

### PROPUESTAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES <sup>42</sup>

La Alta Autoridad de Lucha contra las Discriminaciones y por la Igualdad (HALDE, siglas en francés) entregó el 8 de marzo de 2011 al Gobierno 26 propuestas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres a lo largo de toda la vida. Estas propuestas –relativas a la educación, el empleo, la formación y la jubilación, entre otros temas- han sido objeto de una deliberación publicada el 7 de marzo de 2011. Así, la Alta Autoridad recomienda principalmente al Gobierno y a los diferentes actores que contribuyan a obtener la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la educación, el empleo y la jubilación.

Por su parte, el Presidente de esta Alta Autoridad, Eric Molinié -al entregar estas propuestas a la Ministra de las Solidaridades, Roselyne Bachelot- declaró que era la primera vez que la HALDE “daba a conocer todos los riesgos de discriminación que sufren las mujeres a lo largo de su vida”. La Ministra anunció que estas recomendaciones se integrarían en el Plan de Lucha contra la violencia de género.

#### **Igualdad de remuneraciones.**

En Francia –sin considerar la duración del tiempo trabajado-, las mujeres ganan un 27% menos que los hombres. Para corregir esta situación, la HALDE insta al Gobierno y a los agentes sociales para que inicien una reflexión profunda sobre el problema de la depreciación de ciertos oficios o actividades ocupados mayoritariamente por las mujeres. Además, la HALDE pide al Gobierno:

- Completar el llamado Informe de Situación Comparada (RSC, siglas en francés), previsto en las empresas o en la función pública, integrando los datos de las clasificaciones de empleos y los relativos a la evolución de las diferencias salariales, así como organizar el estudio sistemático del mismo con relación a la identificación de objetivos, fijando unos plazos obligatorios para su cumplimiento por cada empresa o empleador público y la realización efectiva de un procedimiento de seguimiento.
- Velar por la publicación rápida de un decreto que establezca una penalidad financiera para las empresas que no hayan firmado un acuerdo colectivo ni un plan de acción para obtener la igualdad profesional entre hombres y mujeres, así como aquellas que no realicen, en breve plazo, campañas de información en esta materia destinadas a empresarios y empleadores.
- En lo que se refiere a los empleadores públicos que no respeten estas obligaciones relativas a la igualdad, se les aplicará un dispositivo de sanciones financieras (Ver apartado anterior de este informe)

Respecto a los agentes sociales, la Alta Autoridad preconiza:

- Que se desarrolle la sensibilidad y la formación de los dirigentes de las organizaciones sindicales y patronales respecto a este tema, insistiendo sistemáticamente en la existencia no deseable de prejuicios y estereotipos que implican prácticas discriminatorias.

---

<sup>42</sup> “Liaisons Sociales-Bref Social” n° 15811 de 9 de marzo de 2011. Deliberación n° 2011-66 de 7 de marzo de 2011.

- En el marco de las negociaciones sobre la igualdad profesional, sería conveniente reexaminar la clasificación de los empleos y, consecuentemente, los niveles salariales.

### Desarrollo de la carrera profesional.

Considerando que, tanto en el acceso al empleo privado como en el desarrollo de la carrera profesional, las mujeres están generalmente expuestas a discriminaciones específicas, relativas al embarazo y la maternidad, la Alta Autoridad recomienda al Gobierno:

- Iniciar una amplia campaña destinada a los actores económicos, con el fin de modificar la percepción de la maternidad en la empresa y luchar contra los estereotipos.
- Considerar nula la ruptura del contrato de una trabajadora embarazada durante del período de prueba, por entender que es la forma que más protege a la mujer embarazada.

Para favorecer el desarrollo de la carrera profesional, la Alta Autoridad recomienda a las empresas del sector privado:

- Crear procedimientos de gestión de recursos humanos que neutralicen los criterios que puedan conducir a discriminaciones en el momento de la contratación o en la vida profesional, así como un dispositivo en el marco de la gestión previsor de empleos y competencias y de la promoción interna, de tal manera que puedan surgir las candidaturas de las mujeres.
- Mejorar el desarrollo de la carrera profesional, favoreciendo el acceso a los puestos ejecutivos superiores y a las acciones positivas a favor de las mujeres, facilitando la formación pertinente y garantizando condiciones objetivas y transparentes en el momento la atribución de primas o mejoras salariales.
- En el marco de la negociación con los agentes sociales, comprometerse al desarrollo sin incidentes ni problemas respecto al conjunto de los períodos del permiso de maternidad, de adopción o parental y sin que ello origine incidentes en el desarrollo de la carrera profesional, así como al hecho de conseguir una mejor conciliación del tiempo profesional y del tiempo familiar.

En lo que se refiere al sector público, la Alta Autoridad recomienda a las administraciones velar por la aplicación de las medidas del segundo informe de seguimiento de la llamada Carta de promoción de la igualdad en la función pública, remitida al Consejo Superior de Función Pública en enero de 2011, cuyo objetivo es mejorar el acceso de las mujeres a todas las funciones.

Por último, la HALDE reitera su recomendación de tomar medidas legislativas que favorezcan la igual representación de los dos sexos en los consejos de administración tanto de las empresas públicas como privadas.

### Jubilación.

A pesar de la reforma de las pensiones de jubilación, adoptada por ley de 9 de noviembre de 2010, la Alta Autoridad mantiene sus recomendaciones formuladas en la deliberación de 13 de septiembre de 2010. Así, en lo que se refiere al empleo a tiempo parcial, solicita en particular que se tomen en cuenta los 100 mejores trimestres y no los 25 mejores años para

el cálculo de la pensión. El objetivo es penalizar menos a las mujeres por el hecho de haber tenido una vida profesional discontinua por la maternidad.

## **LA ALTA AUTORIDAD DE LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES VA A SER SUSTITUIDA POR UN “DEFENSOR DE DERECHOS”<sup>43</sup>**

---

Dentro de unos meses, la Alta Autoridad de Lucha contra las Discriminaciones y por la Igualdad (HALDE) desaparecerá y será sustituida por el “Defensor de Derechos”, órgano instituido por una ley orgánica, que ha sido aprobada definitivamente por el Parlamento el pasado 15 de marzo de 2011. Con ciertas excepciones, este nuevo órgano tendrá competencias y medios parecidos a los de la HALDE y reemplazará también al llamado Mediador de la República.

### **Competencias y prerrogativas.**

El Defensor de Derechos –autoridad independiente como su predecesora- conservará las prerrogativas de la HALDE, ya que estará encargado de luchar contra las discriminaciones, directas o no y prohibidas por la ley o por un acuerdo internacional, ratificado o aprobado por Francia, así como de promover la igualdad. Podrá ser solicitada su intervención de manera gratuita:

- por toda persona que se considere víctima de una discriminación prohibida, directa o indirecta;
- por toda asociación regularmente constituida y declarada desde al menos cinco años antes de la fecha de los hechos y que, según sus estatutos, tenga por objeto combatir las discriminaciones o asistir a las víctimas de las mismas, conjuntamente con la persona que se considere víctima de discriminación o con su acuerdo.

Por otra parte, el Defensor de Derechos podrá actuar de oficio, en representación de los derechohabientes de la persona cuyos derechos y libertades no se hubieran respetado, o por ser requerido por un parlamentario (incluso europeo) o por el Mediador de la República.

### **Asistencia por un órgano colegiado específico.**

El Defensor de Derechos será asistido por defensores y órganos colegiados adjuntos, entre los cuales uno de ellos se dedicará específicamente a la lucha contra las discriminaciones y por la igualdad. El Primer Ministro nombrará a sus adjuntos a propuesta del Defensor de Derechos, entre los cuales uno de ellos ostentará la vicepresidencia del órgano colegiado, elegido por su experiencia y sus conocimientos en la materia.

Sobre toda nueva cuestión que se presente en materia de discriminación y de igualdad (por cuestión nueva no se entiende un nuevo caso en materias ya tratadas) la nueva instancia deberá consultar a un órgano colegiado, presidido por el propio Defensor de Derechos. El órgano colegiado estará formado –además del vicepresidente adjunto- por ocho personalidades cualificadas de las cuales tres de ellas serán designadas por el Presidente del Senado, tres por el Presidente de la Asamblea Nacional, una designada por el Vicepresidente del Consejo de Estado y otra por el primer Presidente del Tribunal de Casación. En caso de que se produjera empate en la votación el Presidente dispone de voto de calidad..

---

<sup>43</sup> “Laisons Sociales – Bref Social” n° 15817 de 17 de marzo de 2011.

### Medios de acción.

El Defensor de Derechos dispondrá de los mismos medios de acción que la HALDE. Así, realizará toda acción de comunicación e información que considere oportuna en su ámbito de competencias. Podrá solicitar explicaciones a toda persona física o jurídica implicada y escuchará a todos aquéllos cuya colaboración considere de utilidad. Estas personas deberán responder a sus demandas.

El Defensor de Derechos podrá igualmente realizar verificaciones en el lugar de los hechos, después de haber informado al responsable de los locales privados, de su derecho de oposición a la visita o a la verificación en el lugar. Estas verificaciones solo podrán realizarse con autorización judicial, excepto cuando lo aconsejara la urgencia y la gravedad de los hechos que originaron el control o hubiera riesgo de destrucción o disimulación de documentos. Excepción de la que, anteriormente, no disponía la HALDE.

### Solución de los litigios.

El Defensor de Derechos podrá:

- hacer recomendaciones;
- dirimir el litigio mediante arbitraje??, contrariamente a la HALDE que no poseía esta facultad;
- tratar de obtener, por la vía de la mediación, una solución amistosa del litigio.
- proponer al actor de los hechos una transacción y la indemnización de la víctima. La transacción podrá también consistir en hacer un comunicado público o, en su caso, la transmisión de un comunicado al comité de empresa o a los delegados de personal;
- dirigirse a la autoridad competente para iniciar acciones disciplinarias.

### Interacción con las autoridades y las distintas jurisdicciones.

El Defensor de Derechos podrá ser consultado por el Primer Ministro, el Presidente de la Asamblea Nacional o del Senado respecto a toda cuestión o tema de su competencia. Además, también será consultado por el Primer Ministro sobre todo proyecto de ley relativo a la lucha contra las discriminaciones y la promoción de la igualdad y podrá igualmente -a demanda de este último- contribuir a la preparación y a la definición de la posición francesa en las negociaciones internacionales.

Por otra parte, las jurisdicciones civil, administrativa y penal podrán –de oficio o a instancia de las partes- solicitar observaciones inscritas u orales. El Defensor de Derechos también podrá él mismo presentar observaciones escritas o ser oído por esas jurisdicciones. Por último, deberá informar al Procurador de la República cuando hubiera tenido conocimiento de los hechos constitutivos de un crimen o delito.

### Modalidades de sucesión de la HALDE.

La sucesión entre el Defensor de Derechos y la HALDE se realizará el primer día del segundo mes siguiente a la fecha de promulgación de la ley orgánica.

Los procedimientos iniciados y no terminados en las fechas de entrada en vigor de la nueva regulación seguirán su curso ante el Defensor de Derechos.

Por último, los actos válidamente realizados por la HALDE se considerarán válidamente realizados por la nueva figura del Defensor de Derechos.