

# DIÁLOGO

## AMISTAD HISPANO FRANCESA

### “FORO MUJERES DIALOGO”



2010-  
2011

“Avances en materia de Igualdad: balance y reflexiones sobre los resultados obtenidos”



## INDICE

<b>I. PRÉSENTATION DU DOSSIER</b> .....	<b>3</b>
<b>II. NOTE SUR LA PLACE PROFESSIONNELLE DES FEMMES EN FRANCE ET EN ESPAGNE</b> .....	<b>5</b>
1-LA LUTTE DES FEMMES POUR L'OBTENTION DE DROITS DANS LE MONDE PROFESSIONNEL .....	7
2- LES INITIATIVES RÉCENTES POUR AMÉLIORER LA CONDITION DES FEMMES AU TRAVAIL.....	9
<b>III. NOTE DE SYNTHÈSE SUR LES AVANCÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ : France-Espagne</b> .....	<b>16</b>
<b>(VERSION FRANÇAISE)</b>	
1-LES AUTORITÉS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS .....	17
A) EN FRANCE: LA HALDE	
B) EN ESPAGNE: <i>EL DEFENSOR DEL PUEBLO Y EL CONSEJO PARA EL TRATO IGUAL Y LA NO DISCRIMINACION</i>	
2- APPROCHE COMPARATIVE DES AVANCEES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMME ET FEMME .....	21
A) EN FRANCE .....	22
- L'INCORPORATION DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION	
- La HALDE	
B) EN Espagne .....	22
- LA LOI ORGANIQUE 3/2007 POUR L'ÉGALITÉ EFFECTIVE ENTRE HOMMES ET FEMMES	
- L'INCORPORATION DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION : UN SYSTÈME SUSCEPTIBLE D'AMÉLIORATION	
- POINT FORT EN MATIÈRE DE <i>VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	
<b>IV. NOTE SINTESIS SOBRE LOS AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD: FRANCIA-ESPAÑA</b> .....	<b>27</b>
<b>(VERSIÓN ESPAÑOLA)</b>	
<b>V. SYNTHÈSE DES DERNIÈRES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION : LA HALDE</b> .....	<b>37</b>
- FRANCE	
<b>VI. NOTE SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES</b> .....	<b>43</b>
- FRANCE- ESPAGNE	
<b>VII. NOTE SUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DES ENTREPRISES</b> .....	<b>53</b>
- FRANCE- ESPAGNE	
<b>VIII. LA RÉALITÉ EN CHIFFRES : France- Espagne</b> .....	<b>58</b>



## I. PRÉSENTATION DU DOSSIER



Le « Foro Mujeres de Diálogo » est un outil supplémentaire ayant pour objectif une **meilleure compréhension et connaissance entre la France et l'Espagne**. Il crée une plateforme de débat et de **réflexion permettant aux femmes de s'exprimer et donner leur vision** sur les questions de société. La non discrimination, l'égalité des chances, la promotion de la femme, la nécessité d'une plus grande **présence féminine dans tous les secteurs d'activité**, l'insertion professionnelle des jeunes sont autant de sujets qui intéressent ce « Foro » et pour lesquels nous avons et devons avoir une **sensibilité particulière**.

L'objectif de cette note de synthèse globale est de vous informer sur le cadre légal en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans les deux pays qui nous occupent (France- Espagne) en attirant votre attention sur les avancées les plus importantes dans chaque pays. Les exemples du traitement de la Violencia de Género en Espagne, de la HALDE en France et du traitement de l'égalité entre hommes et femmes révèlent parfaitement l'idée de partage des expériences et de **connaissance mutuelle** de nos deux pays qui est essentiel à une meilleure compréhension et au développement des relations humaines, sociales et, par conséquent, à **l'amitié hispano-française**.

S'il est intéressant de comparer les législations, institutions et politiques suivies par son voisin, il est aussi intéressant **de travailler ensemble en amont** pour s'enrichir des expériences respectives, c'est-à-dire chercher des **solutions communes** en s'inspirant de ses expériences nationales respectives. En effet, l'union des pensées est toujours synonyme d'avancées. Ceci est d'autant plus significatif lorsque **la France et l'Espagne travaillent sur les mêmes sujets**.

En effet, aujourd'hui Madame Jeannette Bougrab, en tant qu'ex Présidente de la Halde et Secrétaire d'Etat chargée de la Jeunesse et de la Vie Associative, et Madame Bibiana Aido, la Secrétaire d'Etat à l'Egalité, ont toutes deux fait de la **lutte contre l'écart de salaire entre homme et femme**, notamment en matière de retraite (ce dernier point est plus précisément abordé en France), **une priorité**.

A cet égard, il faudrait faire en sorte qu'un partenariat fort puisse se développer avec l'Espagne sur les différentes questions autour de l'égalité et de la diversité à travers la mise en place d'une Commission ou d'un Groupe de Travail à l'image du



partenariat que la HALDE développe avec « die Antidiskriminierungsstelle des Bundes », l'autorité fédérale allemande créée au sein du Ministère de la Famille, des Retraités, des Femmes et de la Jeunesse. Un tel partenariat entre la HALDE et le Secrétariat d'Etat du Ministère de l'Égalité espagnol est d'autant plus légitime qu'il pourrait naturellement trouver sa place dans le cadre de l'Association d'amitiés hispano-française qui œuvre depuis 1983 en faveur des relations bilatérales et dont l'objectif est justement d'installer un climat de collaboration et de compréhension entre les différents acteurs sociaux des deux pays.

Ce dossier de présentation constitue un outil utile récapitulant les différentes thématiques du « Foro Mujeres de Diálogo » depuis sa création (le 30 juin 2010) et vous donnera les clés pour comprendre précisément les enjeux traités ici et ce tant d'un point de vue français qu'espagnol.

Ainsi, cette compilation de textes dresse les contours des législations françaises et espagnoles quant aux différents aspects de la Diversité. Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, les discriminations dans le monde du travail, les moyens juridiques mis en place pour promouvoir la diversité, les projets concernant le handicap, les violences conjugales et l'égalité des chances, ont été les différents thèmes traités depuis la création de notre Foro de Femme en juin dernier.

La promotion de la Diversité est un objectif à atteindre dans nos deux pays de référence qui requiert notre réflexion afin d'obtenir enfin les résultats escomptés et exigés par la loi.

Il est certain que le chemin qui reste à parcourir afin de parvenir à une pleine Diversité, telle que celle-ci est envisagée dans les différents textes légaux étudiés, est encore long. Ce dossier évoque ce qui a déjà été fait du point de vue national en France et en Espagne ainsi que les impulsions données par le droit communautaire pour améliorer cette situation et met également en relief tout le chemin qu'il nous reste à parcourir pour faire enfin changer les choses de manière plus stable, durable et efficace.



# LA PLACE PROFESSIONNELLE DES FEMMES EN FRANCE ET EN ESPAGNE





## II. LA PLACE PROFESSIONNELLE DES FEMMES EN FRANCE ET EN ESPAGNE

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est l'une des préoccupations majeure en Europe depuis plusieurs décennies. Néanmoins, **la plupart des membres de l'Union Européenne reste toutefois très loin des objectifs initialement fixés par le droit communautaire.**

Pourtant, il est indéniable que les femmes ont investi massivement le monde du travail et se sont approprié le milieu professionnel avec plus de force encore ces dernières années. Cependant, **elles restent toujours très largement sous-représentées et défavorisées à tous les échelons** de la hiérarchie et le chemin à parcourir pour parvenir à l'égalité hommes-femmes reste immense.

De plus, ces inégalités s'accroissent dès lors qu'il est question d'exercer des fonctions à responsabilité puisque les hommes sont ici très largement majoritaires.

On constate également de grandes **divergences de salaires** entre hommes et femmes (à travail égal) quasiment partout en Europe et dans le monde malgré les initiatives et les efforts mis en place pour endiguer ce problème.

La France et l'Espagne sont des pays qui sont dans des situations presque comparables : en effet, les gouvernements respectifs de ces pays ont compris, depuis un certain temps, l'importance de la mise en place de processus de nature à réduire les inégalités et les discriminations de toutes sortes et a fortiori les discriminations entre hommes et femmes mais éprouvent de grandes difficultés à faire changer les mentalités.

Ainsi, les gouvernements français et espagnols essayent (avec plus ou moins de succès) de changer un état des choses figé depuis la nuit des temps, par le biais d'actions, de lois ou d'initiatives de toutes sortes. On ne peut que se féliciter de cette **prise de conscience générale** mais on ne peut, en revanche, que déplorer **la lenteur de changements** que l'on voudrait immédiats.

En effet, d'autres états européens comme les pays scandinaves ont plus d'une longueur d'avance et sont parvenus à faire changer leurs mentalités par le biais de



lois radicales mais efficaces en faveur des femmes. Face aux succès de ces lois et grâce à l'influence du droit communautaire, cette expérience a entraîné dans son sillage des pays plus latins tels que l'Espagne ou la France.

Néanmoins, **le chemin à parcourir pour ces pays afin d'établir une égalité concrète entre hommes et femmes dans le monde professionnel reste important**. Ainsi, en Octobre dernier, une étude du Forum Économique Mondial (WEF)<sup>1</sup> a par exemple pointé du doigt la situation française puisque la France a chuté, selon cette étude, de la 18<sup>ème</sup> à la 46<sup>ème</sup> place du classement 2010 des égalités hommes/femmes sur 134 pays au total. L'Espagne, pour sa part, fait meilleure figure puisqu'elle a été classée 11<sup>ème</sup> de ce classement devant des pays tels que l'Allemagne (13<sup>ème</sup>), le Royaume-Uni (15<sup>ème</sup>) ou les Pays-Bas (17<sup>ème</sup>). Les pays nordiques, quant à eux, sont les parfaits exemples à suivre puisque l'Islande (1<sup>er</sup>), la Norvège (2<sup>ème</sup>), la Finlande et la Suède (3<sup>ème</sup> à égalité) se partagent la tête de ce classement.

Face à ce constat, il convient d'analyser les raisons du caractère délicat de la situation des femmes dans le monde professionnel français et espagnol ( I ) pour nous pencher ensuite sur les initiatives politiques et législatives mises en place par les gouvernements de ces deux pays pour contrecarrer cette situation et réduire les inégalités efficacement ( II ). Enfin, nous verrons par le biais de chiffres l'ampleur du chemin restant à parcourir (III).

## **1. La lutte des femmes pour l'obtention de droits dans le monde professionnel**

Il apparaît que le processus d'amélioration de la situation professionnelle de la femme française (A) a commencé plus tôt que celui de la femme espagnole (B), mais n'a pas pour autant connu un plus grand succès dans les faits.

### *A. En France.*

Les droits des femmes, en général et dans le monde du travail, sont le fruit d'une lutte longue et progressive de leur part. Les prémices de la reconnaissance de droit pour ces dernières ont débuté en France il y a plus de 200 ans. Toutefois, ce processus de reconnaissance des droits n'est, aujourd'hui encore, toujours pas achevé.

Ainsi, dès 1791, Olympe de Gouge met en place la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne » afin que les femmes obtiennent plus de droits dans leur vie quotidienne. Il s'agit du premier texte tendant à reconnaître des droits aux femmes au même titre que les hommes.

Près de 150 ans plus tard, le 21 avril 1944, l'ordonnance d'Alger accorde le droit de vote aux femmes françaises. Le 27 Octobre 1946, le préambule de la Constitution de la

---

<sup>1</sup>[http://www.google.es/search?hl=es&q=Forum+Economique+Mondial+global+gender+gap+report+2010&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs\\_rfai=](http://www.google.es/search?hl=es&q=Forum+Economique+Mondial+global+gender+gap+report+2010&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=)





IV<sup>ème</sup> République proclame : « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Jusqu'à aujourd'hui, de nombreuses initiatives, lois ou déclarations ont tenté de mettre en œuvre cet objectif d'égalité mais sans parvenir à des résultats satisfaisants au sein du monde professionnel.

En effet, d'après une enquête récente de l'INSEE, **seulement 17 % des dirigeants en France sont aujourd'hui des femmes**, alors que ces dernières représentent 45 % de la population active. **Peu nombreuses, les dirigeantes sont également moins bien payées que leurs homologues masculins**. En moyenne, elles touchent un salaire de 33 % inférieur à celui des hommes. Et ce constat est valable pour tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, de l'employé au cadre supérieur.

On l'a compris, malgré des années de débats et de sensibilisation, la parité hommes-femmes dans l'univers professionnel est un chantier méritant encore de nombreux efforts. Ce constat est confirmé, une fois de plus, par l'étude menée par le Forum Economique Mondial qui considère que la France possède l'un des pires niveaux au monde en terme de ressenti d'égalités de salaire à travail égal puisqu'elle se situe dans ce domaine à la 127<sup>ème</sup> place sur 134.

**Pourtant, l'arsenal juridique en faveur de l'égalité entre les deux sexes existe** bel et bien, comme nous le verrons par la suite. Mais c'est bien souvent dans la vie quotidienne des entreprises, au moment où se décident les recrutements, les augmentations ou les promotions que le poids du passé annihile une partie des espoirs féminins de changement.

### ***B. En Espagne.***

En un peu plus de trois décennies, l'Espagne a opéré une mue radicale. D'une dictature, puis d'une jeune démocratie dépourvue d'expérience en matière de politique d'égalité de genre, elle s'est convertie en l'un des pionniers européens de l'égalité entre hommes et femmes.

Entre la mort de Franco, en 1975, et l'admission au sein de la Communauté Européenne, une agence nationale, l'*Instituto de la mujer*, a été créée en 1983 afin de prendre en charge cette question. A compter de ce moment, dans lequel trouve son origine le « féminisme d'état » à l'espagnole et l'ensemble des politiques publiques en ce domaine, les politiques de d'égalité et l'architecture institutionnelle mises en place ont connu un développement rapide.

Ainsi, avant 1978, la condition de la femme espagnole n'était que très peu protégée et elle était très largement défavorisée vis-à-vis de l'homme.

**Ce n'est qu'après cette date que la condition des femmes en Espagne a fait un bond en avant grâce à la Constitution de 1978.**





Ainsi, les espagnoles sont très rapidement passées de cet état de non droits à la reconnaissance légale de tous leurs droits individuels y compris l'égalité professionnelle, alors que dans des pays tels que la France, l'acquisition de ces droits a été le fruit d'une lutte longue et progressive.

L'article 35 de la Constitution de 1978 dispose que « *les espagnols ont le devoir de travailler et le droit au travail [...] sans qu'ils puissent en aucun cas être victimes d'une discrimination liée à leur sexe* ».

La Constitution espagnole impose également aux pouvoirs publics d'être les garants de cette égalité. Selon l'article 9.2, « *il incombe aux pouvoirs publics de promouvoir les conditions nécessaires pour que la liberté et l'égalité de la personne et des groupes auxquels elle appartient soient réelles et effectives...* ».

Au sein de ce cadre, un certain nombre de réformes est venu compléter ces grandes lignes constitutionnelles. Ainsi, la Loi du 11 mars 1980 avait pour but d'assurer un traitement égal entre homme et femme concernant l'accès à l'emploi et d'affirmer le droit pour les travailleurs de ne pas être discriminés pour des considérations sexuelles. Ainsi, cette loi a reconnu comme nul et sans effet les règlements, clauses, conventions collectives, contrats et décisions unilatérales de l'employeur, lorsque celles-ci contenaient des discriminations en raison du sexe.

Ainsi, il apparaît clairement que, tant au Palais de la Moncloa qu'à Matignon, des lois faisant référence au travail de valeur égale, à la mise en place d'une autorité de contrôle ou à d'autres initiatives censées favoriser la parité hommes-femmes dans le monde professionnel ont été mises en œuvre mais sans jamais obtenir les résultats concrets escomptés.

**C'est pourquoi, la France et l'Espagne, ont décidé, ces dernières années, d'adopter une politique plus rigide et plus ferme vis-à-vis des discriminations afin d'imposer une meilleure égalité dans le milieu professionnel entre hommes et femmes.**

**Mais concrètement, où en sommes-nous ? Quelles sont les mesures ayant été adoptées ces dernières semaines ? Et surtout quelles sont les nouveautés et les projets en cours des deux côtés des Pyrénées destinées à réduire les inégalités professionnelles existant depuis toujours entre hommes et femmes ?**

## **2. Les initiatives récentes pour améliorer la condition des femmes au travail**

### **A. En France.**



Face à l'impuissance des différentes lois et initiatives prises ces dernières années en France, le gouvernement a décidé d'aller plus loin et a mis en place des lois plus strictes pour améliorer l'égalité hommes-femmes au travail.

Ainsi, **les politiques ont, par exemple, pris conscience de la nécessité de favoriser l'accès aux femmes pour les postes à grandes responsabilités** qui, comme nous l'avons vu, sont réservés de manière quasi-exclusive à la gent masculine. La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision est pourtant un préalable indispensable pour une société démocratique. Elle est aussi le gage d'une gouvernance des entreprises plus en phase avec la réalité sociale. Il n'est décemment plus concevable que des entreprises continuent à se priver de l'expérience et des compétences de femmes qualifiées dans leur domaine. Ce sont ces raisons qui ont conduit les instances politiques françaises à agir avec plus de fermeté pour changer les choses.

L'expérience positive de la Norvège, qui impose depuis 2006 la présence d'un minimum de 40 % de femmes dans les instances de gouvernance des entreprises et le succès de cette politique, montre combien la mixité dans ces instances constitue un facteur de dynamisme potentiellement créateur de richesse. Le succès de la loi norvégienne a encouragé d'autres pays tels que la France à emprunter la même voie.

**Ainsi, la France a promulgué la loi du 23 mars 2006<sup>2</sup> relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.**

Cette loi qui était censée révolutionner la condition féminine dans le milieu professionnelle visait différents objectifs :

- Aboutir à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les 5 ans à venir.
- Permettre aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale en renforçant les droits de congé maternité notamment.
- Accélérer l'accès des femmes et des jeunes filles à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

**Malheureusement, cinq ans après sa promulgation, il apparaît clairement que cette loi, même si elle a constitué une première avancée intéressante, n'a pas eu, dans les faits, l'effet escompté** puisque la situation n'a pas (ou très peu) changé. On peut regretter à ce propos la frilosité du Conseil Constitutionnel qui avait censuré la mesure initialement prévue introduisant des quotas de femmes dans les conseils d'administration, les comités d'entreprise et les différents organismes représentatifs. Le Conseil Constitutionnel avait alors paradoxalement justifié ces refus de quotas de femmes dans les instances de direction par la volonté de... ne pas faire de discrimination (même positive) au niveau du sexe.

Face à cet échec pratique, le gouvernement a été contraint de réagir avec plus de fermeté à l'encontre des décideurs. Ainsi, Jean-François Copé et Marie-Jo

---

<sup>2</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=>



Zimmermann, tous deux parlementaires issus de la majorité présidentielle, ont élaboré une proposition de loi s'inscrivant dans la continuité des objectifs communautaires et constitutionnels.

L'objectif de cette proposition est d'envoyer un signal fort **en atteignant la parité dans les conseils d'administration dans un délai de cinq ans**. Si cette proposition est appliquée strictement, alors les entreprises seront conduites à diversifier les profils de leurs administrateurs et laisser, bien entendu, une place plus importante aux femmes au sein de leurs instances de direction.

L'objectif de cette loi est donc de contraindre les entreprises à changer leur façon de pourvoir leur conseil d'administration et leurs organes de direction. En effet, bien qu'une loi ne puisse avoir prétention à tout résoudre, cette proposition est un nouveau signal fort lancé aux entreprises ne prenant pas en compte la diversité hommes-femmes, c'est-à-dire la plupart des entreprises du tissu entrepreneurial français.

**L'article 1 de cette proposition prévoit la composition à parité des conseils d'administration des entreprises cotées.** Toute nomination intervenue en contradiction avec cette règle sera nulle et impliquera l'obligation de convoquer une assemblée générale pour régulariser la composition du conseil d'administration. Les représentants des personnes morales seront soumis à ce principe au même titre que les autres administrateurs. Enfin, lorsque les administrateurs représentants des salariés sont élus sur des listes, celles-ci devront être composées à parité.

**L'article 2 fixe les mêmes règles pour les sociétés dotées d'un conseil de surveillance.**

**L'article 3 prévoit que les sociétés concernées disposeront d'un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi pour se mettre en conformité avec la règle de parité.**

Deux échéances intermédiaires sont prévues : dans un délai de 18 mois à compter de la promulgation de la présente loi, la proportion de femmes ne pourra être inférieure à 20 %. Dans un délai de 4 ans, la proportion de femmes ne pourra être inférieure à 40 %. Pendant ce délai de 5 ans, le non-respect des pourcentages fixés entraînera la nullité des nominations, sauf lorsque celles-ci porteront sur le sexe sous représenté, ainsi que la nullité des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance mal composé.

Enfin, **l'article 4 de la proposition de loi prévoit d'étendre la règle de parité des conseils d'administration des entreprises du secteur public et des établissements publics à caractère industriel et commercial** dont le personnel est soumis aux règles de droit privé.



On ne peut que se féliciter de telles mesures mais encore faut-il qu'elles soient appliquées. Et c'est là que se trouve toute la difficulté.

C'est pourquoi le gouvernement n'a pas voulu s'arrêter là. Ainsi, **une autre proposition de loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est également en préparation.** Cette proposition de loi, initiée par la célèbre féministe Nicole Ameline, souhaite apporter quelques modifications au code du travail afin de lutter plus efficacement contre l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes.

La proposition de loi aborde plusieurs thèmes tels que, par exemple, la négociation dans l'entreprise. Ainsi, **cette proposition prévoit la mise en place d'une négociation tous les deux ans, au sein des entreprises, sur l'égalité hommes/femmes.** Au travers de cette négociation, l'entreprise devra aborder des points tels que les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, les salaires ou encore la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La proposition de loi concerne également les candidatures. A l'heure actuelle, l'employeur est tenu de produire un rapport écrit mettant en avant, de manière comparative, les conditions générales d'emploi des hommes et des femmes de l'entreprise ainsi que les mesures et les objectifs que se fixe l'entreprise. Le législateur avait énuméré les différentes conditions d'emploi que devait obligatoirement viser le rapport. Or, il s'avère que si la phase de « l'embauche » avait été prise en compte, tel n'était pas le cas pour la phase des « candidatures ». Cette nouvelle proposition de loi répare cet oubli.

**De plus, ce projet prévoit que pour tout écart de salaire entre deux emplois identiques, l'employeur serait susceptible d'être puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.** Ainsi, ce texte a pour objectif de donner aux pouvoirs publics les moyens concrets de sanctionner les entreprises refusant de jouer le jeu de la diversité.

Il est impossible de ne pas reconnaître que l'esprit de ces différentes propositions en cours, de ces projets, de ces initiatives est tout à fait louable. Ce dont on peut douter, en revanche, ce sont des effets concrets qu'auront ces mesures dans la réalité pour la situation des femmes. En revanche, en Espagne, les effets concrets des mesures législatives semblent donner des résultats un peu plus probants.

### *B. En Espagne.*

L'égalité entre hommes et femmes est un principe juridique universel reconnu dans divers textes tant au niveau national qu'international.

**La Constitution espagnole dispose que les espagnols et les espagnoles sont égaux face à la loi** sans que puisse prévaloir une discrimination pour des raisons raciales, de sexe, de religion, d'opinions ou de toute autre circonstance personnelle ou sociale.



Dès lors, le gouvernement espagnol a commencé à prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre ces grands principes à partir de 1983. Ainsi, la loi 16/1983 du 24 Octobre 1983, créée par « *l'Instituto de la mujer* », a été promulguée. Cette loi avait pour finalité la promotion et le développement de la pleine participation des femmes dans la vie politique, culturelle, économique et sociale. Elle eu une véritable portée symbolique mais ne permettait pas aux entreprises espagnoles de prendre des mesures concrètes pour améliorer la situation des femmes dans le monde professionnel.

C'est pourquoi, plus de vingt ans plus tard, **le gouvernement espagnol a cherché à améliorer coûte que coûte la condition féminine en Espagne**. Ainsi, par exemple, la parité a été instaurée au sein même du gouvernement ce qui a eu un fort retentissement symbolique.

Puis, en 2007, l'Espagne a mis en place l'une des mesures les plus importantes de son histoire s'agissant de la parité homme-femme. **Il s'agit d'une loi de 2007 ayant pour objectif principal d'amorcer concrètement un changement de mentalité, surtout au sein des conseils d'administration et des organes de direction des grandes et moyennes entreprises.** (*Loi Organique 03/2007<sup>3</sup> du 22 mars 2007 pour l'égalité effective entre hommes et femmes, publiée au Journal Officiel Espagnol, le 23 mars 2007*)

Cette loi a établi un délai de 8 ans (soit l'an 2015) pour que les entreprises les plus importantes incluent plus de femmes (entre 40 et 60 %) dans les instances de direction des entreprises et bien qu'il reste encore près de 5 ans à l'Espagne pour parvenir au résultat escompté, le pays reste tout de même assez loin des objectifs prévus.

En Espagne, sur les 35 entreprises de l'Ibex, le taux de présence de femme est très faible, oscillant de 0 à 23 %. Des membres du conseil d'administration seulement 8 à 9 % (selon les sources) sont des femmes.

Toutefois, même si l'on doit déplorer la lenteur de l'avancée, il convient de souligner que la présence de femmes a bel et bien progressé depuis l'année 2006 puisque l'on est passé de 5 à près de 9 % de femmes au sein des conseils d'administration.

Face à cette lenteur des changements attendus, un ministère de l'égalité a également été créé par le gouvernement afin de doter l'Espagne d'un organe étatique au service de la promotion de l'égalité et de la diversité.

Ce ministère a lancé plusieurs initiatives afin « d'accélérer le mouvement » vers l'amélioration de la condition des femmes dans le monde de l'entreprise.

Parmi ces initiatives, le ministère de l'égalité a contribué à élaborer un Code Unifié de Bonne Gouvernance censé guider les entreprises pour qu'elles laissent plus de place à la diversité en leur sein.

---

<sup>3</sup> [www.amit-es.org/assets/files/varios/ley\\_203\\_2007.pdf](http://www.amit-es.org/assets/files/varios/ley_203_2007.pdf)



Ainsi, par exemple, la recommandation n°15 de ce Code de Bonne Gouvernance dispose que *« parvenir à une diversité de sexe au sein des conseils d'administration ne constitue pas seulement un défi sur la plan étique et politique mais permettra également une bien meilleure efficacité pour les sociétés cotées, à moyen terme. Désapprouver le potentiel talent de 51 % de la population ne peut être un fait économiquement rationnel dans le monde des grandes entreprises de notre pays. L'expérience des dernières décennies, durant lesquelles nous avons assisté à une incorporation croissante de la femme dans le monde professionnel le prouve. Il est important que les entreprises fassent maintenant un effort supplémentaire pour que les femmes aient accès aux conseils d'administration et aux organes de direction. C'est pourquoi, ce Code invite les sociétés ayant un nombre de conseillère faible ou nul à faire un effort pour chercher de potentiels candidates chaque fois qu'un poste de conseiller se libère. »*

Bien qu'il s'agisse d'une **mesure n'ayant pas de véritable valeur juridique contraignante**, ces initiatives sont plus qu'utiles pour permettre une évolution progressive des mentalités entrepreneuriales.

Afin d'aider les entreprises à changer leurs mauvaises habitudes vis-à-vis des femmes, la Ministre de l'égalité espagnole a également initié il y a peu un nouveau programme dénommé **« Objetivo 15 »**, en référence à l'année 2015 durant laquelle l'Espagne aurait (si la loi était appliquée) des conseils d'administrations avec une représentation équilibrée entre hommes et femmes.

Ce programme a été lancé en collaboration avec les *« Parques científicos y tecnológicos de España »*. **Son objectif avoué est de mettre en contact des conseillères potentielles avec les entreprises intéressées et ainsi de faciliter l'accès des femmes aux conseils d'administration des sociétés cotées et aux instances de direction des entreprises.**

L'initiative **« Objetivo 15 »** doit également permettre la création d'un directoire et d'une page web de référence ainsi que la mise en place d'actions de communication pour **provoquer un véritable changement des mentalités** et rendre possible une présence équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de décisions des entreprises situées en Espagne à moyen terme.

**Il s'agit là d'un programme destiné à aider les entreprises à changer et donc à permettre que la loi de Mars 2007 soit bien appliquée et que les objectifs initialement fixés ne restent pas lettre morte.**

Cet objectif tient particulièrement à cœur la ministre de l'égalité espagnole, Bibiana Aido. Elle a d'ailleurs rappelé très récemment dans un discours effectué à Lille *« qu'il existait désormais de nombreux exemples en Europe et en Amérique du Nord qui démontraient la corrélation positive existant entre la plus forte présence de femmes dans les conseils d'administration et l'amélioration des résultats des entreprises ayant pris ce risque »*. Elle a ajouté que *« les entreprises sensibles à l'équité sont précisément celles qui génèrent la plus grande créativité, innovation et efficacité »*.





Cette mesure « *Objetivo 15* » s'inscrit, de plus, dans la lignée du plan « *Stratégie 2020* » lancé récemment par la Commission Européenne pour promouvoir un modèle de croissance intelligent, durable et favorisant une meilleure intégration.

L'Europe, pour sa part, n'est pas en reste dans cette lutte contre les inégalités hommes-femmes. En effet, la commissaire européenne de Justice et Droits Fondamentaux, Viviane Reding, a demandé aux entreprises qu'elles promeuvent une meilleure présence des femmes dans les postes à responsabilité et a annoncé que « des mesures seraient prises » si les entreprises ne changent pas leurs mauvaises habitudes de forme volontaire.

Il s'agit là d'une des initiatives européennes pour l'égalité qui doivent être prises dans les cinq prochaines années et qui ont été présentées récemment par Viviane Reding devant le Parlement Européen. Ce plan comprend également des recommandations pour élever le taux d'emploi des femmes, réduire les écarts de salaire et lutter contre la violence conjugale.

De plus, l'Union Européenne propose l'organisation d'un Jour Européen de l'égalité salariale afin de sensibiliser l'opinion publique de la différence existant entre le salaire des salariés et des salariées en Europe, qui est en moyenne de 18 % chez les 27 membres.

Nous le voyons clairement : changer des mentalités millénaires par la loi est loin d'être une chose aisée.

Il apparaît que l'Espagne et la France ont fait de nombreux efforts ces dernières années pour permettre une meilleure représentation des femmes au sein des entreprises et plus particulièrement au sein des instances de décisions de ces dernières.

Néanmoins, **ces pays sont à un moment charnière dans leurs objectifs**. En effet, ils ont mis en place les outils nécessaires pour que la condition féminine soit semblable à la condition masculine dans les prochaines années.

Toutefois, le plus dur reste à faire car pour l'instant ces lois ne se sont pas traduites par des résultats concrets à la hauteur des espérances.

Il s'agit là d'un des grands défis de nos pays qui, de plus, ne pourra être que profitable économiquement comme le démontrent les différentes études ayant été effectuées à ce sujet, aux Etats-Unis notamment.

Espérons donc, tant pour les femmes elles-mêmes, que pour la santé économique de leur pays que les changements tant attendus depuis quelques années seront enfin suivis d'effets et permettront de mettre fin à une injustice sociale existant depuis aussi longtemps que les hommes et les femmes existent.





## NOTE DE SYNTHÈSE SUR LES AVANCÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ : France-Espagne





### III. NOTE DE SYNTHÈSE SUR LES AVANCÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ : France-Espagne

Dans le cadre du « Foro Mujeres de Diálogo », nous avons préparé un dossier de présentation de la conférence inaugurale qui portera sur le thème suivant : « Avancées en matière d'Égalité France-Espagne » afin d'avoir une vue d'ensemble du cadre légal actuel en matière d'égalité homme-femme, tant au niveau européen que national (France-Espagne).

Dans un premier temps, nous devons nous intéresser au cadre communautaire en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, puis à leur transposition en droit français et en droit espagnol.

La législation de chaque pays étant un des instruments pour lutter en faveur de l'égalité homme-femme et contre ces discriminations. Le défi est particulièrement saillant en cette période de récession économique, quand la population déverse, en outre, son insatisfaction sur les autres groupes ethniques ou religieux, considérés alors comme responsables de la dégradation du climat social.

L'étude de ce dossier nous permettra de réaliser une comparaison des situations française et espagnole, en gardant toujours à l'esprit les exigences communautaires supérieures au droit national dans la hiérarchie des normes, afin d'imaginer d'éventuelles améliorations des systèmes français et espagnols.

#### I) LES AUTORITÉS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La promotion de l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination est devenue, ces dernières années, une des priorités sociales de l'Union Européenne.

Il convient, à cet égard, de s'intéresser à la **Directive 2000/43/CE** du Conseil de l'Europe du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Cette directive vise à éliminer toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, non seulement dans l'accès aux activités salariées et non salariées mais aussi dans des domaines tels **l'éducation**, la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé ou la fourniture de biens et services, notamment dans son article 13, elle **impose aux Etats membres de désigner un ou plusieurs organismes responsables de la promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes. Ils pourront faire partie d'organes chargés, à l'échelon national, de défendre les**



**droits de l'homme** ou de protéger les droits des personnes. Ces organismes doivent avoir pour compétence :

- « sans préjudice des droits des victimes et des associations et autres personnes morales, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination **une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination** ;
- de conduire des **études indépendantes** concernant les discriminations,
- de publier des **rapports indépendants** et d'émettre des **recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.** »

### A) En France : la HALDE

Il est apparu particulièrement intéressant, nonobstant la polémique actuelle que suscite cette institution, de mettre en exergue la Haute Autorité de lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), créée par la loi du 30 décembre 2004. La création de cette Autorité Administrative Indépendante correspond à la transposition en droit français de la Directive 2000/43/CE (cf article 13 ci-dessus énoncé).

La HALDE a, durant ses six années d'existence, fait preuve d'une réelle efficacité. Elle a su répondre aux défis que lui avaient imposés ses créateurs, en **développant des moyens** d'action propres, tout en se conformant au droit communautaire. La très forte augmentation du nombre de réclamations qui lui ont été adressées, ainsi que la juridictionnalisation de ses interventions, sont à la fois les preuves de cette réussite, et ses garantes. La HALDE est également citée dans les rapports du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) comme institution de référence visant à réduire les discriminations faites aux femmes. Le CEDAW veille en effet à l'application par les Etats membres de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines de la vie sociale et politique.

Les chiffres communiqués dans le 5<sup>ème</sup> rapport annuel (2009) sont éloquentes. En cinq ans, 26000 des 30000 réclamations ont été traitées et ont donné lieu à **1418 délibérations** (cf : dossier). Il s'agit là d'une progression remarquable : en 2005 la HALDE n'enregistrait que 1500 réclamations. Outre cette progression quantitative, la HALDE a contribué à la technique du « testing », test de discrimination **qui facilite l'administration de la preuve pour la victime**. Elle a également mis en place un baromètre sur la perception des discriminations dans les entreprises privées et dans la fonction publique et a développé la médiation en matière de discrimination. Enfin, on observe l'émergence d'une jurisprudence des tribunaux dans les affaires dans lesquelles la HALDE est intervenue. La HALDE est donc une autorité reconnue (54% des sondés interrogés en 2009 affirment connaître l'institution contre 16% en 2005).

Mais cette autorité dérange aussi bien certains employeurs, contraints de changer leurs pratiques, que des politiques qui se voient contrariés dans leurs projets de réforme. Nous citerons par exemple, l'opposition de la HALDE au projet de mise en



place de tests ADN pour les candidats à l'immigration ou sa prise de position concernant les gens du voyage.

Par ailleurs, une des critiques émises par la classe politique française sur la base d'un rapport rédigé par la sénatrice Nicole Brick, ayant notamment dénoncé l'importance de son budget (environ 11 millions d'euros par an).

Alors que la HALDE vient tout juste de se faire une place dans le paysage administratif français, une réflexion est en cours sur une possible fusion au sein du Défenseur des droits, créé par la réforme constitutionnelle de 2008. Le Défenseur des droits a déjà absorbé le médiateur de la République, le Défenseur des enfants et la Commission Nationale de sécurité.

Cette nouvelle fusion pourrait fragiliser la HALDE car elle se verrait privée de sa capacité d'intervention pour des discriminations qui sont le fait de personnes privées (employeurs).

Le critère de la collégialité est très important en France qui ne compte pas, comme c'est le cas en Espagne avec le « Defensor del Pueblo Español » (institution inspirée du Ombudsman suisse) sur des traditions historiques d'indépendance et de compétence de cette institution.

### **B) En Espagne: El Defensor del Pueblo et le Consejo para el trato igual y de no discriminación**

En adoptant un raisonnement de comparaison, et même si l'institution française est en voie d'évolution, il est opportun d'envisager une amélioration du système espagnol.

En effet, la transposition de la directive 2000/43/CE, n'a pas eu le même impact qu'en France. L'Espagne disposait déjà de la figure de Défenseur du peuple bien avant l'entrée en vigueur de la directive européenne. Néanmoins, il ne s'agit pas d'un organe collégial, ce qui nuit très certainement à son indépendance. De plus, la victime de discrimination ne peut saisir le « Defensor » que lorsqu'une **Administration a porté atteinte à ses droits**. Il manque donc dans **cette figure une compétence importante, celle de pouvoir intervenir dans les cas dans lesquels le fait de discriminer est commis par une personne privée**.

En Espagne, c'est la **Loi 62/2003** (article 33) du 30 décembre qui a opéré la transposition en créant le « Consejo para el Trato igual y de no Discriminación » qui fait partie et dépend, du Ministère de l'Égalité espagnol. Cette transposition est conforme au droit communautaire puisque cet organisme répond à toutes les exigences européennes (cf. page 1) **Il s'agit bien d'un organe collégial mais son efficacité semble très restreinte**.



Cet organisme a été mis en marche seulement en janvier 2010. Il s'agit d'un réseau de bureaux d'aide et d'assistance aux victimes composé de sept ONG (Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM, Fundación Secretariado Gitano, Movimiento Contra la Intolerancia, Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad, Red Acoge, Unión Romani) et d'un Syndicat (UGT). Depuis juin 2010, les bureaux des différentes associations ont traités environ 80 dossiers. Le citoyen peut se rendre à une des permanences tenues par les différentes ONG qui suivront toutes le même protocole d'assistance ( c'est-à-dire la même procédure). Ce service gratuit garantit à la victime une assistance juridique et lui présente les différentes options qui s'offrent à lui qui décidera ensuite ce qu'elle décide de faire. Il est important tout de même de souligner que la plupart des victimes ne portent pas plainte par la suite.

L'assistance juridique se traduit par l'accompagnement des victimes dans les étapes de la procédure **et non la prise en charge des frais de procédure. Ils n'ont aucune compétence de représentation de la victime en justice.**

Cet organisme n'a pas de personnalité juridique et elle se nourrit du budget du Ministère. Le « Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y de No Discriminación » ne compte pas d'une indépendance comparable à celle de la HALDE car elle ne dispose pas d'un budget propre et il est nommé par le Gouvernement. Il est donc très lié au Gouvernement.

Il faut tout de même préciser que ce « Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y de No Discriminación » espagnol vient de naître, ce qui rend la comparaison difficile avec la HALDE qui compte six années d'expérience. Mais c'est bien ici que réside tout l'intérêt de la comparaison avec un système et une institution forte de six ans d'expérience telle que le HALDE.

Il y a donc une lacune en droit espagnol, qu'il conviendrait de combler, en ce qui concerne les recours pour les discriminations commises par des personnes privées car le Defensor del Pueblo n'en a pas la compétence et le Consejo de No Discriminación ne paraît pas suffisamment efficace.

A cet égard, il est intéressant de se référer à l'interview de Jean Louis Schweitzer qui commentait au sujet de la HALDE « nous pouvons raisonner avec nos sœurs aînées, apprendre de leurs expériences, et faire bénéficier de la nôtre à nos sœurs cadettes, - et il y en a quelques unes. ». Tout comme la France s'est inspirée de figures européennes au moment de créer la HALDE, l'Espagne pourrait éventuellement suivre les traces de son voisin français.



## II) APPROCHE COMPARATIVE DES AVANCÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

Comme nous l'avons déjà signalé, l'égalité entre les hommes et les femmes est un droit fondamental prévu par le Traité établissant une Constitution pour l'Europe et une politique prioritaire de l'Union. Malgré les progrès accomplis, davantage peut et doit encore être fait tant du point de vue de la **vie professionnelle** que de la **vie privée**.

Tant sur la scène internationale, qu'europpéenne et nationale, les mesures et engagements se multiplient. En juillet 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a créé ONU Femmes, dans le but de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. ONU Femmes fusionne quatre composantes jusqu'à présent distinctes et dont l'important travail lui servira de base : la Division de la promotion de la femme (DAW); l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW); le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes (OSAGI) ; le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM). L'ONU Femmes sera présidée par Michelle Bachelet, ancienne Présidente du Chili, et sera opérationnelle en janvier 2011.

Au niveau communautaire, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, créé le 20 décembre 2006, joue un rôle crucial en fournissant l'expertise requise pour élaborer des mesures en faveur de l'égalité dans toute l'Union européenne.

Il aura pour principaux objectifs de contribuer à la promotion et au renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes ; à l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent ; à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe ; et à la sensibilisation des citoyens européens.

Cette contribution se traduira essentiellement par une assistance technique apportée aux institutions communautaires, en particulier à la Commission européenne, ainsi qu'aux autorités des États membres.

Si l'Union Européenne est souvent initiatrice des nouvelles réglementations, il arrive également qu'elle s'inspire des règles de droit nationales. Réciproquement, les Etats membres peuvent faire part de leurs avancées à la Commission et au Parlement et



ainsi contribuer à l'élaboration de l'agenda juridique européen (voir ci-après la proposition de la Secrétaire d'Etat à l'Egalité Bibiana Aído en matière de violence contres les femmes).

Les deux premiers documents relatifs aux engagements communautaires du dossier ainsi que « el informe balance » de l'application de la Loi Organique espagnole 3/2007 nous permettent une approche globale de la situation de l'égalité entre l'homme et la femme et ainsi dessiner et planifier de futures actions.

## 1) En France

### a) L'incorporation des femmes dans les Conseils d'administration.

En France, le projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale le 20 janvier 2010 relatif à « la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle » est aujourd'hui toujours en discussion à la Commission Parlementaire. Ce projet a pour but d'ouvrir les conseils d'administration aux femmes qui ne sont que très peu représentées dans les hauts postes des entreprises. (Seulement 9% des femmes siègent aujourd'hui aux conseils d'administration). Cette loi prévoit d'atteindre, grâce à un système de quotas, 40% de femmes dans les conseils d'administration d'ici à 2016 (deuxième délai donné imposé par la loi) qui, s'il n'est pas respecté entrainera la nullité des nominations.

### b) La HALDE (voir ci-dessus)

## 2) En Espagne

### a) La Loi Organique 3/2007 pour l'égalité effective entre hommes y femmes

Le Ministère de l'Egalité, conformément à la Loi portant sur l'Egalité est parti de deux principes généraux : contribuer à l'élimination de l'inégalité entre hommes et femmes et créer les bases d'un nouveau modèle de cohésion sociale. Afin qu'il existe une cohésion sociale il est important de s'attacher à corriger l'inégalité homme-femme et réviser la structure basique des secteurs public/privé de la société moderne. De nouvelles stratégies ont été imaginées par le Gouvernement espagnol afin de mener à bien les nouvelles politiques en matière d'Egalité. Elles sont au nombre de trois : l'égalité des chances, qui essaie de corriger l'absence des femmes ; l'action positive qui cherche un équilibre hommes femmes dans le domaine public et enfin la recherche de changements structurels qui propose la réorganisation du modèle dichotomique de la société moderne (aller au-delà de la division sexuelle du travail traditionnellement incorporant les hommes des rôles antérieurement définis comme étant féminins).

Le harcèlement sexuel au travail, ainsi que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité, ne sont que quelques exemples de discrimination que la





nouvelle loi pour l'égalité effective entre hommes et femmes prétend éviter depuis son entrée en vigueur en 2007. La loi introduit le principe de transversalité, qui s'adresse aux pouvoirs publics et à l'ensemble de la société, en les impliquant pour prévenir, éliminer et pallier toute forme de discrimination en raison du sexe dans tous les domaines.

Le caractère intégral que revêt cette loi fait que son application est envisagée dans différentes sphères : éducation, santé, médias, nouvelles technologies, développement rural, logement, subventions et marchés publics, emploi et sécurité sociale, et accès aux biens et services.

Parmi les principaux aspects de la loi, la défense de la parité sur les listes électorales et dans les conseils d'administration des entreprises peut être signalée, tout comme l'introduction de plans d'égalité dans la négociation collective des grandes entreprises, l'amélioration des garanties pour l'obtention de la réduction de la journée de travail des parents d'enfants de moins de huit ans et l'incorporation d'un permis de paternité étendu à une durée de quatre semaines.

Les plans incluent des mesures d'accès à l'emploi, de qualification, de promotion professionnelle, de formation, de rétribution et d'organisation du temps de travail. En cas de contentieux entre une entreprise et une salariée pour discrimination, la charge de la preuve est inversée. **C'est désormais à l'employeur de convaincre les prud'hommes qu'il n'a pas discriminé l'employée et non l'inverse.**

**b) L'incorporation des femmes aux conseils d'administration : un système susceptible d'améliorations.**

La Ley Española 3/2007 du 22 mars prévoit également une disposition similaire qui dispose qu'un certain nombre de femmes devront être nommées dans les Conseils d'administration qui permettra d'atteindre une présence équilibrée d'hommes et de femmes. A la différence de la France, cette loi ne prévoit pas de système de quotas ni de sanction en cas de non respect. Les délais sont également plus longs. Il serait alors possible pour le gouvernement espagnol de prendre exemple sur son homologue français et d'introduire un système de quotas et un dispositif punitif contre les entreprises qui ne respecteraient pas les dispositions de la loi de 2007.

**c) Point fort en matière de « Violencia de Género ».**

Le plan de lutte français contre les violences faites aux femmes s'inspire fortement des mesures déjà mises en place outre-Pyrénées. "Ce qui se fait en Espagne est éloquent, exemplaire et va nous permettre d'avancer à notre tour", s'est ainsi enthousiasmé le député Guy Geoffroy, lors de son déplacement à Madrid, le 23 novembre 2009. Deux mesures imaginées dès 2005 sur la péninsule ibérique ont particulièrement séduit les autorités françaises : les bracelets électroniques pour protéger les femmes battues des hommes violents et le système des "portables d'urgence ". **Un dispositif précurseur**



**en Europe, l'Espagne a été le premier pays du Vieux Continent à adopter une loi contre les violences faites aux femmes.**

Quatre ans plus tard, 13.000 femmes espagnoles sont équipées de "portables d'urgence", en réalité d'appareils "géolocalisables" et munis d'un bouton d'appel d'urgence. Les bracelets électroniques, quant à eux ont été introduits en juillet 2008 ont donné lieu à 222 alertes demandant l'intervention des forces de l'ordre, dans 85 % des cas parce que l'agresseur s'était trop approché de sa victime. Un chiffre conséquent au regard du nombre d'appareils effectivement en circulation : 58. Le dispositif va donc être étendu, Madrid ayant investi en juillet 2009 5 millions d'euros pour distribuer dans tous les tribunaux espagnols 3.000 bracelets électroniques.

Au-delà des mesures concrètes, l'Espagne a surtout misé sur de nombreuses campagnes de communication pour tenter d'éradiquer le fléau de **la violence faite aux femmes**. Depuis 2008, c'est l'actuelle Secrétaire d'Etat à l'Égalité, Bibiana Aído, qui orchestre la communication sur ce thème. Dans les aéroports, les gares, à la télévision... toute l'Espagne a été placardée d'affiches interpellant les passants sur ce sujet. "**No calles. Denúncialo**" stipule la campagne de communication, qui, plutôt que de s'adresser directement aux hommes violents, a donc choisi de s'attaquer à la passivité du reste de la population.

La dernière campagne lancée par le Ministère de l'Égalité se compose de plusieurs spots diffusés sur les chaînes de télévision espagnole. Un des spots présente les visages de plusieurs personnes connues du monde artistique et de l'information : présentateurs et acteurs unis pour décrire la dure réalité d'une femme battue, en laissant à la fin une question dirigée à l'agresseur : « Crois-tu que ceci est être un homme ? » « Moi, non ».

Un autre des spots présentent plusieurs hommes anonymes racontant l'attitude d'un ami ou d'un proche qui maltraitait leur femme. Ils se souviennent comment il se justifiait, comment ils pensaient qu'il n'irait jamais aussi loin... Le message final est plutôt convaincant : Si tu frappes, menaces ou insultes, ne comptes pas sur mon silence car moi aussi je vais te dénoncer. Ceux qui maltraitent les femmes dans notre société n'ont pas de place dans notre société. **Plántate. Saca tarjeta roja al maltratador**".

Afin de lutter contre le fléau, un numéro (n° 016) d'aide aux victimes de violences conjugales a été mis en place en septembre 2007. Les appels émis n'apparaissent pas sur les factures téléphoniques afin de garantir la sécurité des victimes. Il fonctionne 24h/24 et 365 jours par an. Sur proposition de la Présidence espagnole à l'Union Européenne, un numéro unique (n° 116 016) européen va être mis en place. Cette initiative sera tout particulièrement bénéfique pour la France qui dispose de numéros d'aide aux victimes uniquement au niveau départemental.

Même si le nombre de victimes augmentent en Espagne (elles étaient 57 en 2005, 76 en 2008). La comparaison avec la France n'est toutefois pas tenable qui comptait cette



même année 2008 deux fois plus de femmes battues à mort par leur conjoint qu'en Espagne (**158** mortes en 2008). Les chiffres en 2009 sont en légère baisse mais s'élèvent à **140 femmes** ayant succombé aux coups de leur conjoint, selon des chiffres officiels sans doute sous-estimés.

### **Conclusion :**

Le « Foro Mujeres de Diálogo » est un outil supplémentaire ayant pour objectif une **meilleure compréhension et connaissance entre la France et l'Espagne**. Il crée une plateforme de débat et de **réflexion permettant aux femmes de s'exprimer et donner leur vision** sur les questions de société. La non discrimination, l'égalité des chances, la promotion de la femme, la nécessité d'une plus grande **présence féminine dans tous les secteurs d'activité**, l'insertion professionnelle des jeunes sont autant de sujets qui intéressent ce « Foro » et pour lesquels nous avons et devons avoir une **sensibilité particulière**.

L'objectif de cette note de synthèse est de vous informer sur le cadre légal en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans les deux pays qui nous occupent (France- Espagne) en attirant votre attention sur les avancées les plus importantes dans chaque pays. Les exemples du traitement de la Violencia de Género en Espagne, de la HALDE en France et du traitement de l'égalité entre hommes et femmes révèlent parfaitement l'idée de partage des expériences et de **connaissance mutuelle** de nos deux pays qui est essentiel à une meilleure compréhension et au développement des relations humaines, sociales et, par conséquent, à **l'amitié hispano-française**.

S'il est intéressant de comparer les législations, institutions et politiques suivies par son voisin, il est aussi intéressant **de travailler ensemble en amont** pour s'enrichir des expériences respectives, c'est-à-dire chercher des **solutions communes** en s'inspirant de ses expériences nationales respectives. En effet, l'union des pensées est toujours synonyme d'avancées. Ceci est d'autant plus significatif lorsque **la France et l'Espagne travaillent sur les mêmes sujets**.

En effet, aujourd'hui Madame Jeannette Bougrab, en tant que Présidente de la Halde, et Madame Bibiana Aido, la Secrétaire d'Etat à l'Egalité, ont toutes deux fait de la **lutte contre l'écart de salaire entre homme et femme**, notamment en matière de retraite (ce dernier point est plus précisément abordé en France), **une priorité**.

A cet égard, il faudrait faire en sorte qu'un partenariat fort puisse se développer avec l'Espagne sur les différentes questions autour de l'égalité et de la diversité à travers la mise en place d'une Commission ou d'un Groupe de Travail à l'image du partenariat que la HALDE développe avec « die Antidiskriminierungsstelle des Bundes », l'autorité fédérale allemande créée au sein du Ministère de la Famille, des Retraités, des Femmes et de la Jeunesse. Un tel partenariat entre la HALDE et le Secrétariat d'Etat du Ministère de l'Egalité espagnol est d'autant plus légitime qu'il pourrait naturellement trouver sa place dans le cadre de l'Association d'amitiés



hispano-française qui oeuvre depuis 1983 en faveur des relations bilatérales et dont l'objectif est justement d'installer un climat de collaboration et de compréhension entre les différents acteurs sociaux des deux pays.



# NOTE SINTESIS SOBRE LOS AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD: FRANCIA-ESPAÑA

(VERSIÓN ESPAÑOLA)





## IV. NOTE SINTESIS SOBRE LOS AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD: FRANCIA-ESPAÑA

### (VERSIÓN ESPAÑOLA)

En el marco del “Foro Mujeres de Diálogo” hemos preparado un dossier de presentación de la conferencia inaugural que tratará sobre el siguiente tema: “Avances en materia de Igualdad Francia-España” con el fin de tener una visión de conjunto del marco legal actual en materia de igualdad hombre-mujer, tanto a nivel europeo como nacional (Francia-España).

En primer lugar, nos centraremos en el marco comunitario en materia de igualdad y de lucha contra las discriminaciones, y a continuación, en su transposición al derecho francés y al derecho español.

La legislación de cada país es un instrumento en la lucha a favor de la igualdad hombre-mujer y contra estas discriminaciones. El reto es especialmente importante en este período de recesión económica, cuando, además, la población descarga su insatisfacción en los demás grupos étnicos o religiosos, considerados responsables del deterioro del clima social.

El estudio de este dossier nos permitirá realizar una comparación de la situación francesa con la situación española, a fin de idear posibles mejoras en los sistemas francés y español sin perder de vista las exigencias comunitarias, superiores al derecho nacional desde el punto de vista de la jerarquía de las normas.

#### I) [Las autoridades competentes en la lucha contra la discriminación](#)

La promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación se ha convertido, en estos últimos años, en una de las prioridades sociales de la Unión Europea.

Conviene a este respecto, detenerse en la **Directiva 2000/43/CE** del Consejo de Europa de 29 de junio de 2000 relativa a la implantación del principio de igualdad de trato entre las personas sin distinción de raza o de origen étnico.

Esta directiva trata de eliminar toda discriminación basada en la raza o en el origen étnico, no sólo en el acceso a las actividades remuneradas y no remuneradas, sino



también en ámbitos como **la educación**, la protección social, incluida la seguridad social y los cuidados sanitarios o la provisión de bienes y servicios, y concretamente en su artículo 13 **obliga a los Estados Miembros a crear uno o varios organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato entre todas las personas. Podrán formar parte de órganos encargados, a escala nacional, de defender los derechos humanos** o de proteger los derechos de las personas. Las competencias de estos organismos serán:

- « sin perjuicio de los derechos de las víctimas y de las asociaciones y otras personas morales, aportar a las personas víctimas de discriminación **una ayuda independiente para emprender un proceso por discriminación** ;
- llevar a cabo **estudios independientes** sobre las discriminaciones;
- publicar **informes independientes** y emitir **recomendaciones sobre todas las cuestiones relacionadas con dichas discriminaciones.** »

### [A\) En Francia: la HALDE](#)

Parece especialmente interesante, pese a la polémica que suscita actualmente esta institución, destacar en primer término la Alta Autoridad de Lucha contra las Discriminaciones y por la Igualdad (HALDE), creada por imperativo de la ley de 30 de diciembre de 2004. La creación de esta Autoridad Administrativa Independiente obedece a la transposición al derecho francés de la Directiva 2000/43/CE (cf. el artículo 13 enunciado más arriba).

La HALDE, durante sus seis años de existencia, ha dado pruebas de verdadera eficacia. Ha sabido responder a los retos que le impusieron sus creadores, desarrollando medios de acción propios, dentro del respeto al derecho comunitario. El gran aumento del número de reclamaciones que le han sido dirigidas, así como la jurisdiccionalización de sus intervenciones, son a la vez pruebas de este éxito y sus garantes. La HALDE aparece también citada en los informes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como institución de referencia destinada a reducir las discriminaciones contra las mujeres. En efecto, el CEDAW vela por la aplicación por parte de los Estados Miembros de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida social y política

Las cifras comunicadas en el 5º informe anual (2009) son elocuentes: En 5 años, han sido tratadas 26.000 de las 30.000 reclamaciones producidas, que han dado lugar a **1.418 deliberaciones** (cf.: dossier). Se trata de un incremento significativo: en 2005 la HALDE solo registró 1.500 reclamaciones. Además de este aumento cuantitativo, la HALDE ha contribuido a la técnica del « testing », test de discriminación que facilita **la administración de la prueba para la víctima**. También ha introducido un barómetro sobre la percepción de las discriminaciones en las empresas privadas y en la administración pública y ha desarrollado la mediación en materia de discriminación. Por último, podemos observar que se ha creado una jurisprudencia de los tribunales en los asuntos en los que la HALDE ha intervenido. La HALDE es,





pues, una autoridad reconocida (el 54% de los encuestados en 2009 afirman conocer la institución frente al 16% en 2005).

Pero esta Autoridad resulta molesta, tanto para algunos patronos obligados a cambiar sus prácticas, como para los políticos que se ven contrariados en sus proyectos de reforma. Citaremos, por ejemplo, la oposición de la HALDE al proyecto de implantación de pruebas de ADN para los candidatos a la inmigración o su posicionamiento sobre las poblaciones nómadas.

Por otra parte, una de las críticas emitidas por la clase política francesa, sobre la base de un informe redactado por la senadora Nicole Brick, está en relación, sobre todo, con la cuantía de su presupuesto (unos 11 millones de euros anuales).

Justamente cuando la HALDE acaba de hacerse un hueco en el panorama administrativo francés, se abre una reflexión sobre su posible fusión en el seno del Defensor de los Derechos [Défenseur des droits], organismo creado a raíz de la reforma constitucional de 2008. El Defensor de los Derechos ha absorbido ya al Mediador de la República, al Defensor de los Niños y a la Comisión Nacional de Seguridad.

Esta nueva fusión podría fragilizar la HALDE pues se vería privada de su capacidad de intervención en los casos de discriminaciones practicadas por particulares (patronos).

El criterio de la colegialidad es muy importante en Francia que no tiene, como ocurre en España con el "Defensor del Pueblo" (institución inspirada en el Ombudsman suizo), tradición histórica de instituciones con esta independencia y estas competencias.

## 2) En España: el Defensor del Pueblo y el Consejo para el trato igual y de no discriminación

En términos comparativos, y aunque la institución francesa se encuentre en evolución, parece oportuno reflexionar sobre una mejora del sistema español.

En efecto, la transposición de la directiva 2000/43/CE no tuvo en España el mismo impacto que en Francia. En España ya existía la figura del Defensor del Pueblo mucho antes de la entrada en vigor de la directiva europea. Sin embargo, no se trata de un órgano colegiado, lo que ciertamente perjudica su independencia. Además, la víctima de discriminación sólo puede recurrir al Defensor cuando **es una Administración la que ha lesionado sus derechos. Así pues, a esta figura le falta una competencia importante, la de poder intervenir en los casos en los que es un particular el que comete la discriminación.**

En España, es la Ley 62/2003 (artículo 33) de 30 de diciembre la que ha llevado a cabo la transposición de la directiva mediante la creación del "Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la no Discriminación" que forma parte y depende del



Ministerio de Igualdad español. Esta transposición es conforme al derecho comunitario ya que este organismo responde a todas las exigencias europeas (cf. página 1). **Se trata de un órgano colegiado, pero su eficacia parece muy restringida.**

Este organismo no empezó a funcionar hasta enero de 2010. Se trata de una red de oficinas de ayuda y asistencia a las víctimas compuesto por siete ONGs (Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM, Fundación Secretariado Gitano, Movimiento Contra la Intolerancia, Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad, Red Acoge, Unión Romaní) y de un Sindicato (UGT). Desde junio de 2010, las oficinas de las diferentes asociaciones han tramitado unos 80 dossiers. El ciudadano puede acudir a uno de los puestos de guardia atendidos por las diferentes ONGs, que seguirán todas el mismo protocolo de asistencia (es decir, el mismo procedimiento). Este servicio gratuito garantiza a la víctima una asistencia jurídica presentándole las diferentes opciones que se le ofrecen para que sea ella quien decida lo que debe hacer. Es importante, no obstante, subrayar que finalmente la mayoría de las víctimas no presentan denuncias.

La asistencia jurídica consiste en el acompañamiento de las víctimas en las fases del proceso **sin asumir los gastos del proceso. No tienen ninguna competencia de representación de la víctima ante la justicia.**

Este organismo no tiene personalidad jurídica y su presupuesto está incluido en el del Ministerio. El “Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación” no disfruta de una independencia comparable a la de la HALDE pues no dispone de presupuesto propio y sus miembros son nombrados por el Gobierno. Está, pues, muy relacionado con el Gobierno.

De todas formas, hay que precisar que este “Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación” español es de nueva creación, por lo que es difícil compararlo con la HALDE, que tiene seis años de experiencia. Pero precisamente por eso es interesante compararlo con un sistema y una institución fuerte, con seis años de experiencia, como la HALDE.

Hay, por tanto, una laguna en el Derecho español, que convendría subsanar, en lo que respecta a los recursos por las discriminaciones cometidas por particulares pues el Defensor del Pueblo no tiene competencia en ello y el Consejo para la no Discriminación no parece lo bastante eficaz.

A este respecto, es interesante citar la entrevista de Jean Louis Schweitzer (\*cf. ANEXO 1) que comentaba a propósito de la HALDE “podemos razonar con nuestras hermanas mayores, aprender de su experiencia y beneficiar con la nuestra a nuestras hermanas pequeñas, -y hay unas cuantas”. Igual que Francia se inspiró en figuras europeas para crear la HALDE, España podría seguir los pasos de su vecino francés.



## II) Enfoque comparado de los avances en materia de igualdad entre hombre y mujer

Como ya hemos señalado, la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental previsto en el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa y una política prioritaria de la Unión. Pese a los progresos realizados, todavía se puede y se debe hacer más, tanto en el ámbito de la **vida profesional** como en el de la **vida privada**.

En el ámbito internacional y también en el europeo y en el nacional, se multiplican las medidas y los compromisos. En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas ha creado ONU Mujer con el fin de promover la igualdad de los géneros y la autonomía de las mujeres. ONU Mujer fusiona cuatro elementos hasta ahora distintos, cuyo importante trabajo le servirá de base: la División de la Promoción de la Mujer (DAW); el Instituto Internacional de Investigación y de Formación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW); la Oficina de la Consejera Especial para la Problemática Hombres-Mujeres (OSAGI); el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). La ONU Mujer estará presidida por Michelle Bachelet, antigua Presidenta de Chile, y estará operativa en enero de 2011.

A escala comunitaria, el Instituto Europeo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, creado el 20 de diciembre de 2006, juega un papel crucial al proporcionar los conocimientos necesarios para elaborar medidas en favor de la igualdad en toda la Unión Europea.

Su principal objetivo será el de contribuir a la promoción y al reforzamiento de la igualdad entre hombres y mujeres; a la incorporación de los temas de igualdad entre hombres y mujeres a todas las políticas comunitarias y a las políticas nacionales procedentes de aquellas; a la lucha contra la discriminación por el género; y a la sensibilización de los ciudadanos europeos.

Esta contribución se traducirá esencialmente en una asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión Europea, así como a las autoridades de los Estados Miembros.

Si bien la Unión Europea es normalmente la iniciadora de nuevas regulaciones, también es cierto que se inspira en reglas de derecho nacionales. Recíprocamente, los Estados Miembros pueden comunicar sus avances a la Comisión y al Parlamento y contribuir así a la elaboración de la agenda jurídica europea (ver a continuación la propuesta de la Secretaria de Estado para la Igualdad, Bibiana Aído, en materia de violencia contra la mujer).



Los dos primeros documentos del dossier relativos a los compromisos comunitarios así como “el informe balance” de la aplicación de la Ley Orgánica española 3/2007 nos permiten obtener un enfoque global de la situación de la igualdad entre el hombre y la mujer y, de este modo, perfilar y planificar acciones futuras.

### 3) En Francia

#### d) La incorporación de las mujeres a los Consejos de Administración

En Francia, el proyecto de ley adoptado por la Asamblea Nacional el 20 de enero de 2010 relativo a “la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración y a la vigilancia de la igualdad profesional” se encuentra todavía hoy en discusión en la Comisión Parlamentaria. Este proyecto tiene la finalidad de abrir los Consejos de Administración a las mujeres, que están muy poco representadas en los puestos de dirección de las empresas. (Solamente el 9% de las mujeres se sientan hoy en los Consejos de Administración). Esta ley prevé alcanzar, gracias a un sistema de cuotas, un 40% de mujeres en los Consejos de Administración de aquí a 2016 (segundo plazo impuesto por la ley). En caso de no respetarse este sistema de cuotas, los nombramientos serán nulos.

#### b) La HALDE (ver más arriba)

### 4) En España

#### 1) La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

El Ministerio de Igualdad, de acuerdo con la Ley sobre la Igualdad, partió de dos principios generales: el de contribuir a la eliminación de la desigualdad entre hombre y mujeres y el de crear las bases de un nuevo modelo de cohesión social. Para que exista cohesión social, es importante esforzarse en corregir la desigualdad hombre-mujer y revisar la estructura básica de los sectores público y privado de la sociedad moderna. El Gobierno Español ha ideado nuevas estrategias para llevar a buen puerto las nuevas políticas en materia de igualdad. Son tres: la igualdad de oportunidades, que trata de corregir la ausencia de mujeres; la acción positiva, que busca un equilibrio hombres-mujeres en el ámbito público, y la búsqueda de cambios estructurales, que propone la reorganización del modelo dicotómico de la sociedad moderna (superar la división del trabajo por sexos que tradicionalmente asigna a los hombres funciones consideradas anteriormente femeninas).

El acoso sexual en el trabajo, así como todo tratamiento desfavorable en relación con el embarazo o la maternidad, son sólo algunos ejemplos de discriminación que la nueva ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pretende evitar desde su entrada en vigor en 2007. La ley introduce el principio de transversalidad, que se dirige a los poderes públicos y al conjunto de la sociedad implicándoles para prevenir, eliminar y paliar toda forma de discriminación en razón del sexo, en todos los ámbitos.



El carácter integral que reviste esta ley hace que su aplicación se prevea en diferentes esferas: educación, sanidad, medios de comunicación, nuevas tecnologías, desarrollo rural, vivienda, subvenciones y mercados públicos, empleo y seguridad social, y acceso a bienes y servicios.

Entre los principales aspectos de la ley, pueden señalarse la defensa de la paridad en las listas electorales y en los Consejos de Administración de las empresas, así como la introducción de planes de igualdad en la negociación colectiva de las grandes empresas, la mejora de las garantías para obtener la reducción de la jornada de trabajo de los padres con hijos menores de ocho años y la incorporación de un permiso de paternidad con una duración de hasta cuatro semanas.

Los planes incluyen medidas de acceso al empleo, de cualificación, de promoción profesional, de formación, de retribución y de organización del tiempo de trabajo. En caso de contencioso por discriminación entre una empresa y una trabajadora, la carga de la prueba se invierte. **Ahora es el empresario el que tiene que convencer a los magistrados de Trabajo de que no ha discriminado a la empleada, y no al contrario.**

#### **b) La incorporación de las mujeres a los Consejos de Administración: un sistema susceptible de mejoras**

La Ley española 3/2007 de 22 de marzo de 2007 también prevé una disposición similar que establezca la obligatoriedad de nombrar un determinado número de mujeres en los Consejos de Administración lo que permitirá alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. A diferencia de Francia, esta ley no prevé un sistema de cuotas ni sanción en caso de que no se respete. También los plazos son más largos. Por tanto, el Gobierno Español podría tomar ejemplo de su homólogo francés e introducir un sistema de cuotas y un dispositivo sancionador contra las empresas que no respetasen las disposiciones de la ley del 2007.

#### **c) Punto fuerte en materia de Violencia de Género.**

El plan francés de lucha contra la violencia cometida contra la mujer se inspiró mucho en medidas ya adoptadas al otro lado de los Pirineos. "Lo que se hace en España es elocuente, ejemplar y va a permitirnos avanzar", tal era el entusiasmo del diputado Guy Geoffroy, en su viaje a Madrid, el 23 de noviembre de 2009. Dos medidas tomadas desde 2005 en España han seducido especialmente a las autoridades francesas: las pulseras electrónicas para proteger a las mujeres maltratadas por hombres violentos y el sistema "móviles de urgencia". **Un dispositivo precursor en Europa, España ha sido el primer país del Viejo Continente en adoptar una ley contra la violencia cometida contra la mujer.**

Cuatro años después, 13.000 mujeres españolas disponen de "móviles de urgencia", en realidad, aparatos "geolocalizables" y provistos de un botón de llamada de urgencia. Las pulseras electrónicas, por su parte, introducidas en julio de 2008 han dado lugar a 222 alertas solicitando la intervención de las fuerzas del orden, en el 85 % de los casos porque el agresor se había acercado demasiado a su víctima. Una cifra



consecuente con el número de aparatos efectivamente en circulación: 58. Así pues, el dispositivo se va a extender, habiendo invertido Madrid, en julio de 2009, 5 millones de euros para distribuir en todos los tribunales españoles 3.000 pulseras electrónicas.

Más allá de medidas concretas, España ha apostado, sobre todo, por numerosas campañas de comunicación para tratar de erradicar la plaga **de la violencia contra la mujer**. Desde 2008, es la Secretaria de Estado para la Igualdad, Bibiana Aído, quien orquesta la comunicación sobre este tema. En los aeropuertos, en las estaciones, en la televisión... España entera ha sido invadida de carteles interpelando a los transeúntes sobre este tema. "**No calles. Denúncialo**" proclama la campaña de comunicación, que, más que dirigirse directamente a los hombres violentos, ha preferido arremeter contra la pasividad del resto de la población.

La última campaña lanzada por el Ministerio de Igualdad consta de varios *spots* difundidos en las cadenas de televisión españolas. Uno de los *spots* muestra las caras de varias personas conocidas en el mundo artístico y de la información: presentadores y actores, unidos para describir la dura realidad de una mujer maltratada, dejando al final una pregunta dirigida al agresor: "¿Crees que esto es un hombre?" "Yo, no".

Otro de los *spots* presenta a varios hombres anónimos contando la actitud de un amigo o pariente que maltrataba a su mujer. Se acuerdan de cómo se justificaba, de cómo ellos pensaban que nunca llegaría tan lejos... El mensaje final es más bien convincente: Si pegas, amenazas o insultas, no cuentes con mi silencio pues yo también te voy a denunciar. Los que maltratan a las mujeres no tienen cabida en nuestra sociedad. **Plántate. Saca tarjeta roja al maltratador**".

A fin de luchar contra esta plaga, en septiembre de 2007, se puso en servicio un número de teléfono (el 016) de ayuda a las víctimas de la violencia de género. Las llamadas a este número no aparecen en las facturas telefónicas con el fin de garantizar la seguridad de las víctimas. Funciona 24 horas al día, 365 días al año. A propuesta de la Presidencia española de la Unión Europea, va a entrar en servicio un número único europeo (el 116 016). Esta iniciativa será especialmente beneficiosa para Francia que sólo dispone de número de ayuda a las víctimas a escala regional.

Aunque el número de víctimas sigue aumentando en España (57 en 2005, **76** en 2008), no se puede comparar con Francia, donde en ese mismo año de 2008, hubo más del doble de mujeres maltratadas hasta la muerte por su pareja que en España (**158** en 2008). Las cifras en 2009 están en ligero descenso, pero se elevan a **140 mujeres que han** sucumbido a los golpes de su pareja, según las cifras oficiales, sin duda menores que las reales.





## Conclusión:

El “Foro Mujeres” de Diálogo es una herramienta suplementaria cuyo objetivo es **una mejor comprensión y conocimiento entre Francia y España**. Constituye una plataforma de debate y de **reflexión que permite a las mujeres expresarse y dar su opinión** sobre temas sociales. La no discriminación, la igualdad de oportunidades, la promoción de la mujer, la necesidad de una mayor **presencia femenina en todos los sectores de actividad**, la inserción profesional de los jóvenes, son temas de los que se ocupa este Foro y para los cuales tenemos y debemos tener una **sensibilidad especial**.

El objetivo de esta síntesis es informarles del marco legal en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los dos países que nos ocupan (Francia y España) llamando su atención sobre los avances más importantes de cada país. Los ejemplos del tratamiento de la Violencia de Género en España, de la HALDE en Francia y del tratamiento de la igualdad entre hombres y mujeres, ponen bien de manifiesto la idea de compartir experiencias y de **conocimiento mutuo** de nuestros dos países que es esencial para una mejor comprensión y para el desarrollo de las relaciones humanas sociales y, por tanto, de **amistad hispano-francesa**.

Si bien es interesante comparar las legislaciones, instituciones y políticas seguidas por un país vecino, también es interesante **trabajar juntos** para enriquecerse mutuamente con las experiencias respectivas, es decir, buscar **soluciones comunes** inspirándose en las experiencias nacionales respectivas. En efecto, la unión de pensamiento es siempre sinónima de avances. Esto es tanto más significativo por cuanto **Francia y España están trabajando en los mismos temas**.

En efecto, en el momento actual, Jeannette Bougrab, en su calidad de Presidenta de la HALDE, y la Secretaria de Estado para la Igualdad, Bibiana Aído, han hecho de la **lucha contra la diferencia de salario entre hombres y mujeres**, sobre todo en materia de jubilación (este último punto se aborda con más precisión en Francia), **una prioridad**.

A este respecto, habría que actuar de forma que pudiera desarrollarse una estrecha colaboración con España en los diferentes temas en torno a la igualdad y la diversidad mediante la creación de una Comisión o de un Grupo de Trabajo a semejanza de la colaboración que la HALDE desarrolla con “die Antidiskriminierungsstelle des Bundes”, la autoridad federal alemana creada en el seno del Ministerio de la Familia, de los Jubilados, de las Mujeres y de la Juventud. Una colaboración de este tipo entre la HALDE y la Secretaría de Estado para la Igualdad española es tanto más legítima cuanto que podría de modo natural encontrar su sitio privilegiado en el marco de la Asociación de Amistad Hispano-Francesa Diálogo, la cual trabaja desde 1983 para favorecer las relaciones bilaterales y cuyo objetivo es precisamente crear un clima de colaboración y comprensión entre los diferentes actores sociales de ambos países.





## SYNTHÈSE DES DERNIÈRES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION : LA HALDE





## V. SYNTHÈSE DES DERNIÈRES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION : LA HALDE

### (FRANCE)

Tous les arrêts cités à continuation constituent la jurisprudence présente sur le site internet de la HALDE. Les arrêts sont cités en raison de l'implication de la Halde dans les différentes affaires (sous forme de délibération), en raison de la saisine par le requérant ou encore car la Halde considère opportun de faire apparaître l'arrêt sur son site internet au regard du thème abordé et de la solution retenue. Nous attirons votre attention sur le fait que la décision rendue par la Cour d'appel de Versailles le 15 avril 2010 qui condamne Renault SAS à payer **249 000 euros** d'indemnité à M. Boubakar Soumaré, notamment pour discrimination raciale.

#### **1) Arrêt relatif à la condamnation d'une entreprise pour harcèlement discriminatoire en raison de l'origine et de l'apparence physique**

La réclamante, d'origine africaine et noire, travaille comme vendeuse à temps partiel. Après un changement de direction, elle fait valoir que sa hiérarchie lui aurait régulièrement demandé de démissionner au motif qu'elle ne correspondrait pas à l'image du magasin en raison de sa couleur de peau. Elle se voit finalement contrainte de démissionner. La Cour, suivant les observations de la HALDE, reconnaît le harcèlement discriminatoire en lien avec l'origine et l'apparence physique de la requérante et condamne l'entreprise à 5000 euros au titre d'indemnité pour nullité du licenciement et 8000 euros au titre de préjudice moral.

*CA Versailles - n° 09/02217 - 28/10/2010*

#### **2) Arrêt relatif à l'obligation pour l'Etat de prendre les mesures appropriées pour rendre les tribunaux accessibles aux avocats handicapés**

Une avocate, qui après un accident, ne pouvait plus monter les escaliers et rencontrait par conséquent des difficultés pour accéder aux juridictions devant lesquelles elle plaidait, avait demandé à être indemnisée du défaut ou de l'insuffisance des aménagements des juridictions. Le Conseil d'Etat indique que " si, pour des motifs légitimes d'intérêt général, l'Etat a pu étaler dans le temps la réalisation des aménagements raisonnables destinés à permettre de satisfaire aux exigences d'accessibilité des locaux des palais de justice aux personnes handicapées, le préjudice qui résulte des conditions de cet étalement dans le temps des mesures destinées à rendre accessibles les bâtiments concernés pour la requérante, avocate handicapée à mobilité réduite fréquentant régulièrement les locaux judiciaires, dont l'exercice de la profession a été rendu, de ce fait, plus difficile, sans que les mesures palliatives prises aient pu atténuer suffisamment les difficultés qu'elle rencontre, ne saurait, s'il revêt un caractère grave et spécial, être regardé comme une charge



incombant normalement à l'intéressée ". Le Conseil d'Etat reconnaît donc le préjudice moral anormal subi par le requérante et demande que l'Etat soit condamné à lui verser une indemnité de 20 000 euros. La requérante avait saisi la Halde qui avait présenté ses observations devant la Conseil d'Etat.

Conseil d'Etat - n° 301572 - 22/10/2010

### **3) Arrêt relatif au rôle de la Halde dans les instances prud'homales**

Un représentant syndical avait saisi la Halde car il estimait avoir été victime d'un licenciement discriminatoire. Après enquête, la HALDE avait constaté l'existence d'une discrimination syndicale. Elle avait décidé de présenter ses observations devant la Cour d'appel de Paris en décembre 2007, qui avait condamné l'employeur à verser 24 000 euros d'indemnités et ordonné la réintégration du salarié dans l'entreprise. L'employeur avait alors formé un pourvoi en cassation en contestant notamment le bien-fondé de l'intervention de la HALDE. La Cour de cassation considère que " la HALDE a la faculté de présenter des observations portées à la connaissance des parties " et que ces observations " ne méconnaissent pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de répliquer par écrit et oralement à ces observations et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire".

*Cass. Soc. - n° 08-40628 - 02/06/2010*

### **4) Arrêt relatif au renvoi au Conseil constitutionnel de la loi de 2007 sur l'évacuation des gens du voyage**

La loi du 5 mars 2007 sur la prévention de la délinquance a modifié la loi du 5 juillet 2000 relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage en permettant, dans certaines conditions, au préfet de faire procéder à l'évacuation des gens du voyage, s'ils occupent illégalement un terrain. A l'occasion d'un litige opposant un préfet et deux personnes appartenant à la communauté des gens du voyage concernant l'évacuation d'un terrain, les requérants ont soulevé la question de la constitutionnalité de l'article 9 et de l'article 9-1 de la loi du 5 juillet 2000 au regard des principes de libertés d'aller et venir et d'égalité. Le Conseil d'Etat juge sérieuse la question prioritaire de constitutionnalité et transmet la question au Conseil constitutionnel.

*Conseil d'Etat - n° 337840 - 28/05/2010*

### **5) Arrêt relatif à la condamnation d'une société pour discrimination en raison du sexe, de la grossesse et de la situation de famille**

La Cour d'appel de Paris a condamné la société BNP Paribas à verser plus de 350 000 euros d'indemnités à une de ses ex-salariées discriminée en raison du sexe, de la



grossesse et de la situation de famille. La mère de famille avait saisi la HALDE car elle estimait avoir été victime de discrimination : à son retour de congé parental d'éducation, elle n'avait pas retrouvé un poste similaire et avait été affectée à un poste moins valorisant, avec une rémunération inférieure. Elle n'avait en outre pas pu bénéficier de formation de remise à niveau, ni de bilan de compétences. Après enquête, la HALDE avait constaté l'existence d'une discrimination salariale liée au genre, à la grossesse et à la situation de famille. Elle avait présenté ses observations devant la Cour d'appel. Reprenant les observations de la HALDE, la Cour a constaté " une situation générale d'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la BNP Paribas ".

*CA Paris - n° 06/05388 - 05/05/2010*

#### **6) Décision relative à des faits de harcèlement moral à caractère sexiste**

Le Conseil des prud'hommes requalifie le licenciement pour faute en licenciement sans cause réelle et sérieuse et, suivant les observations de la Halde, indique qu'il est manifeste que le licenciement de la requérante a été prononcé parce que non seulement celle-ci a subi, puis refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral à caractère sexiste par le directeur comptable de l'entreprise mais également et surtout pour avoir dénoncé ces agissements. Le Conseil des prud'hommes condamne l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour harcèlement moral.

*Conseil de prud'hommes de Bobigny - n° 08/04589 - 03/05/2010*

#### **7) Décision relative à la condamnation d'une entreprise pour discrimination d'une salariée à son retour de congé maladie**

La salariée avait saisi la HALDE car elle estimait avoir été licenciée en raison de son handicap. Reconnue " travailleur handicapé ", des aménagements d'horaires non conformes aux préconisations du médecin du travail lui avaient été proposés à son retour d'arrêt maladie. L'employeur est condamné à verser à la salariée discriminée près de 42 000 euros, dont 33 000 euros, à titre de dommages-intérêts.

*Conseil de prud'hommes de Nantes - n° 09/00440 - 22/04/2010*

#### **8) Arrêt relatif à la condamnation d'une entreprise (RENAULT SAS) pour discrimination en matière de promotion professionnelle et de rémunération en lien avec l'origine**

La CA de Versailles indique que Renault SAS ne satisfaisant pas à l'obligation de preuve objective lui incombant, elle constate la discrimination directe et indirecte notamment en matière de promotion professionnelle et de rémunération dont le requérant a été victime dans sa carrière professionnelle au sein de l'entreprise en



raison de son origine. Elle condamne la société à verser 249 900 euros de dommages et intérêts.

Cet arrêt est étudié avec plus de précision dans la « Note sur la Jurisprudence française et espagnole concernant Renault »

CA Versailles - n° 09/01590 - 15/04/2010

### **9) Arrêt relatif à l'éviction d'une directrice de publicité de son poste à son retour de congé maternité**

Une femme, directrice de publicité d'un grand magazine informatique, a été écartée de son poste à son retour de congé maternité. Son remplaçant encore en CDD étant jugé plus performant, il a été embauché en CDI dans le mois qui suivit son retour de congé maternité. La salariée a été affectée successivement à deux postes déjà occupés par des directeurs de publicité sur d'autres magazines. Devant son refus d'accepter ces postes, elle a été licenciée pour faute grave. La HALDE ayant constaté que ses affectations et son licenciement étaient discriminatoires à raison de sa situation de famille, elle a présenté ses observations devant la Cour d'appel.

La Cour condamne la société au paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination.

CA Versailles - n° 09/00524 - 16/03/2010

### **10) Arrêt relatif au fait qu'une salariée doit réintégrer son emploi ou un emploi similaire à son retour de congé maternité**

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles, qui, après avoir constaté, que la salariée qui, antérieurement à son congé maternité, encadrait une classe avec l'aide d'un assistant ou éventuellement d'un autre enseignant, s'était vu affecter, au retour de ce congé, dans la classe où la directrice était enseignante, ce qui privait nécessairement l'intéressée d'une partie de ses fonctions d'encadrement, a estimé que le manquement de l'employeur à son obligation légale de fournir à Mme X... un emploi similaire à celui qu'elle occupait avant son départ en congé maternité, justifiait la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par l'intéressée, laquelle s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. - n° 08-40338 - 03/02/2010

### **11) Décision relative à la publication d'un rapport spécial par la HALDE**

Une société avait demandé à l'Etat de l'indemniser pour la faute commise par la HALDE d'avoir publié un rapport spécial la concernant. Le Tribunal administratif rejette la requête de



la société et indique qu'en décidant de publier ses recommandations, la HaALDE n'a commis aucune faute engageant la responsabilité de l'Etat.

## **12) Décision relative à la condamnation d'une société pour avoir harcelé un de ses salariés en raison de son homosexualité**

Le Conseil des Prud'hommes de Lille a condamné la FLASEN (association fédération laïque des associations socio-éducatives du Nord) à verser à l'un de ses employés, victime de harcèlement moral en raison de son homosexualité, puis licencié, 14 400 euros d'indemnités.

Le réclamant, qui venait d'être promu chef de service, avait saisi la HALDE car il estimait avoir été victime de harcèlement moral et d'injures à caractère homophobe dès la révélation de son homosexualité. Il avait finalement été licencié pour cause réelle et sérieuse. Après enquête, la HALDE avait constaté l'existence d'une discrimination liée à l'orientation sexuelle, et avait présenté ses observations devant le Conseil des Prud'hommes de Lille.

*Conseil des prud'hommes de Lille - n° 09/00756 - 21/01/2010*



## NOTE SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES







## VI. NOTE SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

### Introducción

Queridas amigas,

La lucha por la **igualdad entre hombres y mujeres** ha topado con la **crisis**. Una época de dificultades económicas como la presente no sólo ha frenado las **diferencias salariales** entre sexos, sino que está abriendo una brecha aún más amplia entre las trabajadoras y sus compañeros del sexo masculino. La discriminación entre hombres y mujeres toca en particular a los salarios.

Esta nota síntesis pretende aportar las informaciones necesarias a un mejor conocimiento del cuadro legal y de los factores explicativos en materia de brecha salarial entre hombres y mujeres. En efecto, nos ha parecido interesante abordar este tema dado que la eliminación de todo tipo de discriminación salarial por razón de sexo figura en la agenda europea, francés y español como una de las prioridades de estos próximos años.

En una parte preliminar, estudiaremos los factores explicativos que los autores especialistas en este tema aportan, antes de interesarnos a las legislaciones existentes y los datos obtenidos en varias encuestas tanto en la Unión Europea como en Francia y en España.

### Parte Preliminar: Algunos Factores explicativos de la desigualdad salarial:

La brecha salarial se define como la diferencia media de salario entre mujeres y hombres por hora trabajada. La Comisión Europea en una de sus últimas Comunicaciones sobre este tema (COM 2007 424), mantiene que las diferencias salariales están condicionadas **por una amplia gama de factores**, incluyendo las características personales, del trabajo, de las empresas, la segregación de género sectorial y ocupacional, los contextos institucionales, así como las normas sociales y tradiciones. Las diferencias salariales están ligadas a una serie de factores legales, sociales y económicos cuya importancia se extiende mucho más allá que el solo tema de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son la consecuencia de un nivel continuo de discriminación y de desigualdades en el mercado laboral.



En efecto, son varios los factores que pueden explicar la disparidad de salario. Las mujeres trabajan más a tiempo parcial y en sectores poco retributivos (en sanidad, educación y en la administración pública), tienen contrato de duración indefinida, tienen dificultad a conciliar la vida profesional y de la vida familiar (baja por maternidad...), son víctimas de tradiciones y estereotipos en la vida cotidiana.

También los contextos institucionales, las normas sociales y tradiciones y los papeles que desempeñan la mujer y el hombre en la sociedad. Hay que buscar la raíz de la infravaloración del trabajo de las mujeres a iguales características con respecto a los hombres en la **asociación histórica** que se ha realizado entre el prestigio el reconocimiento y la contraprestación, económica y el espacio público, tradicionalmente ocupado por los hombres. Se tratan de factores presentes en la cultura y las identidades que derivan de las relaciones de género que durante siglos han regulado en funcionamiento de la sociedad y que han regido el sistema de creencias individuales y el imaginario colectivo.

Autores como Martín y Zarapuz añaden a este hecho que, generalmente, son los sectores y ramas de actividad donde las mujeres se concentran mayoritariamente los que presentan las diferencias salariales entre sexos más acusadas. Por el contrario, en las ramas de actividad con una baja presencia relativa de las mujeres (ej: sector de la construcción), la brecha salarial entre mujeres y hombres es inferior a la media. Por ejemplo, el mayor contraste reside entre los salarios percibidos por mujeres y hombres que se dan en **empresas de gran tamaño**, donde además se detectan unos niveles salariales superiores. También es peor en el sector privado que en el público. El destino de la producción influye sobre la brecha salarial: la brecha es de un 22% en empresas locales y regionales, de un 27% en empresas nacionales y de un 29% en empresas internacionales.

Una mujer tendría que trabajar **418** días para cobrar lo mismo que un hombre que trabaja **365** días.

#### I) En la Unión Europea (Brecha salarial: 17,8%)

Como lo hemos señalado más arriba, las diferencias salariales entre hombres y mujeres designan la desigualdad promedio que existe entre los ingresos por hora de hombres y mujeres en todos los sectores de la economía. Por término medio, las mujeres de toda Europa ganan alrededor de un 17.8% menos que los hombres, y en algunos países las diferencias salariales entre hombres y mujeres están aumentando. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres también tienen un impacto importante en los ingresos de por vida y en las pensiones de las mujeres. Tener un salario más bajo significa disponer de una pensión más baja, y esto genera un mayor riesgo de pobreza para mujeres mayores.



## El Tratado y la legislación de la UE

La Unión Europea ha estado actuando **durante más de 50 años** para defender el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. El artículo 141 del Tratado ha proporcionado una base para la adopción de varias leyes europeas importantes sobre la igualdad salarial:

- **La Directiva 75/117/CEE** de igualdad de retribución de 1975: Esta directiva prohíbe toda discriminación por razón de sexo que tenga que ver con el conjunto de elementos y condiciones de retribución. En especial, donde se utilice un sistema de clasificación de trabajo para determinar el salario, éste debe estar basado en los mismos criterios para hombres y mujeres, y debe estar redactado de manera que excluya cualquier discriminación por razón de sexo.
- **La Directiva del 2002** sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta Directiva, que se aplica igualmente al salario, introduce definiciones de discriminación directa e indirecta y exige que los Estados miembros establezcan organismos para la igualdad que promuevan y apoyen la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Siete Directivas relacionadas con la igualdad de trato entre mujeres y hombres (incluyendo las de 1975 y 2002) fueron incorporadas en **una sola Directiva adoptada en 2006: D. 2006/54/CE**, que aporta **más claridad** a la legislación comunitaria referente al mismo tema.

### *Promoción de la igualdad de trato: diálogo*

#### *Artículo 20*

#### **Organismos de fomento de la igualdad**

1. Cada Estado miembro **designará uno o más organismos responsables de la promoción**, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

- a) sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el artículo 17, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;
- b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;
- c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre



cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación;

d) intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el futuro

**Instituto europeo de igualdad de género.**

*Artículo 21*

### **Diálogo social**

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas **para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales** a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los **códigos de conducta**, la investigación o el **intercambio de experiencias y buenas prácticas**.

Estos instrumentos declaran que es **ilegal** discriminar a las mujeres en el mercado laboral y pagarles salarios inferiores a los hombres cuando desempeñen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La Comisión está analizando la efectividad de la ley de igualdad salarial de la Comunidad. Dependiendo del resultado del análisis, la Comisión **podría presentar nuevas propuestas legislativas** a este respecto.

### La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres constituye el programa de trabajo de la Comisión en materia de igualdad de sexos **para el periodo de 2010 a 2015**. Es una continuación de la combinación de iniciativas específicas y la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas y actividades comunitarias («**integración de la perspectiva de género**»), que se ha convertido en el sello distintivo del trabajo de la UE para promover la igualdad de sexos.

### II) [En Francia \(Brecha salarial: 15,8%\)](#)

#### Legislación francesa:

- **Constitución de 1946:** “la ley garantice a la mujer, en todos los campos, derechos iguales a aquellos de los hombres”
- **Ley 22 de diciembre de 1973:** consagración del principio de igualdad de remuneración + añade una sanción: nulidad de pleno derecho de toda disposición contraria (**L140-2 y s.**)
- **Ley “Roudy” del 13 de julio de 1983:** transposición de la Directiva 76/207/CE.



- **Ley 2001:** reesfuerza el papel de los interlocutores sociales y de las instituciones representativas del personal en la promoción de la igualdad hombre-mujer en el seno de la empresa.
- **Ley del 23 de marzo** del 2006 sobre la igualdad salarial: eliminar la brecha salarial entre los dos sexos. En el año 2006 Francia aprobó la Ley sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que obliga a las empresas a tomar medidas para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta legislación prevé la realización de pagos de compensación salarial tras el permiso de maternidad o de adopción, la obligación de realizar una negociación colectiva de salarios en empresas y sectores, y como plazo máximo de cumplimiento diciembre de 2010. Esta ley tiene una relevancia limitada porque dos de los cuatro objetivos perseguidos fueron censurado por el Consejo Constitucional francés (la promoción del acceso de las mujeres a las instancias del poder y el objetivo permitiendo mejorar la formación profesional de las jóvenes.) Esta censura es decepcionante dado que la Directiva europea había dejado a cada Estado miembro la posibilidad de favorecer una categoría de población a través de la puesta en marcha de una discriminación positiva. ¿Nos podemos preguntar por consiguiente como recuperar el retraso? Lo interesante es que la carga de la prueba pertenece al empresario que tendrá que establecer que la diferencia es justificada por elementos extranjeros a toda discriminación. La prescripción es de 30 años así que el empresario debe estar muy vigilante y conservar todos los elementos de prueba, ser muy transparente teniendo una grilla y criterios que permiten informar los empleados.

#### La jurisprudencia francesa en la materia

- **Arrêt Ponssole:** Cass, 29 de octubre de 1996: consagración del principio « a trabajo igual, salario igual » : los jueces otorgan a este principio valor de regla imperativa.

### **III) En España (Brecha salarial: 17,6%)**

#### Legislación española:

- **Constitución Española:** marca el principio de igualdad de todas las personas y la no discriminación por razón de sexo (**Artículo 14**). En su **Artículo 35** se recoge, además, que *“ todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...) y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo ”*
- **Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET):** en el que se concreta la igualdad de retribución entre mujeres y hombres: *“ el empresario está obligado a pagar, por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario base*



*como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.*

- Modificación del Artículo 28 con la reforma laboral de 1994: refiriéndose expresamente a “**trabajos de igual valor**” y no solo a “trabajos iguales”, al mismo tiempo que, con la Ley 33/2002, se sustituye el término “salario” por el de “**retribución**”, poniendo fin al incumplimiento del Estado español de las obligaciones establecidas en la Directivas comunitarias y expresando la evolución seguida en la concepción misma de la discriminación salarial por razón de sexo.

- **Artículo 17** del ET: conviene que *“se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables (...) en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil...”*.

- **Ley Orgánica 3/2007**: paso decisivo hacia la igualdad efectiva en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Aunque no contempla normativa concreta en materia de igualdad de retribución, la obligación que establece **de implantar planes de igualdad** en las empresas y las pautas generales de actuación que deben ser concretadas en el marco de la negociación colectiva, poseen **una incidencia clara** sobre la reducción de la brecha salarial entre los sexos.

- **Artículo 45** de la citada Ley establece que **las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadoras, estas medidas han de ser plasmadas en un plan de igualdad objeto de negociación. En los planes, según la Ley, se tienen que abordar objetivos y medidas en áreas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y como no, en el área de las retribuciones. La igualdad de remuneración entre mujeres y hombres conforma, de este modo, un **punto fundamental** en la materialización de los planes de igualdad en las empresas, **obligatorios para las más grandes desde la entrada en vigor de la Ley**.

A través de la Ley y de acuerdo también al **Plan Estratégico 2008-2011** de Igualdad de Oportunidades se han reforzado los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de discriminación a través de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**. Reflejo de ello son los dos Protocolos firmados por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de los cuales ambas





Administraciones colaboran para erradicar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)** sienta las bases de trabajo para avanzar en la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

### La jurisprudencia española en este terreno

En cuanto a la jurisprudencia española en el ámbito de la igualdad de retribución cabe apuntar que *“la postura mantenida con carácter general por nuestros Tribunales acerca del alcance del principio de no discriminación salarial se ha caracterizado por su concepción restrictiva”* (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 1996).

El punto de partida en la jurisprudencia española lo marca la sentencia del **caso Gregorio Marañón**. En esta sentencia se analizó un supuesto de desigualdad salarial en el que a igual trabajo se abona diferente salario. Las limpiadoras del hospital cobraban entre un 33% y un 35% menos que sus compañeros, peones y mozos de almacén. El Juzgado de lo Social entendió que eran trabajos distintos, por lo que no cabía plantearse una discriminación. Sin embargo, el Tribunal Constitucional, **siguiendo las pautas de la Unión Europea**, entendió, que *“había indicios suficientes de discriminación, al estimar que los criterios de valoración -que no distinguían entre hombres y mujeres- eran el cauce de valoración a través del cual se llegaba a una situación de discriminación salarial indirecta”*.

A partir de ella se han ido produciendo diversas sentencias, entre las que cabe destacar:

- **Caso Puig 58/1994:** se presenta la necesidad, por parte del Tribunal Constitucional, de utilizar criterios de valoración de puestos de trabajo neutros.

### Brecha salarial por niveles salariales

Nivel salarial bajo	15,7%
Nivel salarial medio	14,9%
Nivel salarial alto	<b>20,3%</b>

### Indicadores globales de brecha salarial en España

Brecha salarial general	18,1%
% de mujeres con remuneración inferior a 2/3 de la media de los hombres	53,1%

### Brecha salarial por componentes del salario

<b>Horas extras</b>	<b>68,7%</b>
Pagos en especie	47,3%
Paga variable anual	45,2%
Complementos salariales	34,0%
Paga extra anual	19,9%





Paga extra mensual	14,9%
Salario base	7,9%

#### IV) Instrumentos para fomentar la igualdad de remuneración en cada país

##### A) Francia y el “Label Egalité”

El “**Label Egalité**” es una herramienta de promoción de la igualdad profesional y salarial entre mujeres y hombres en las empresas reconociendo aquellas comprometidas en la vía de la igualdad. Se trata de una evaluación regular que permite un procedimiento de mejora continua. Se otorga el Label para un periodo de 3 años renovables.

##### B) España y el Distintivo Igualdad en la Empresa

Para impulsar la adopción de planes de igualdad, el Gobierno ha establecido **medidas de incentivo** dirigidas a empresas y organizaciones, entre las que cabe mencionar la **convocatoria de subvenciones** a empresas y otras entidades para la elaboración de los planes de igualdad y la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento para apoyar este proceso. Asimismo, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, recientemente se ha publicado el Real Decreto sobre el **Distintivo Igualdad en la Empresa**, previsto en el **Artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007**. Entre los criterios de valoración a tener en cuenta para la concesión del distintivo se encuentran, precisamente, que las organizaciones cuenten con:

- Datos desagregados por razón de sexo relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y **prevenir** las situaciones de discriminación directa o indirecta.

##### C) Alemania y UE: Calculadora de las diferencias de retribución entre hombres y mujeres

A imagen de la calculadora que Alemania había puesto a disposición de los empresarios para evaluar el % de discriminación salarial entre hombres y mujeres la Unión Europea lo acaba de poner en marcha sobre su sitio Web.

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=835&langId=es>)



V) Datos de la EES sobre la igualdad de remuneración: situar Francia y España en la Unión Europea.

→ Brecha salarial entre mujeres y hombres (ganancia bruta por hora) según Estado miembro (%). 2007

EU-27	17,4	Grecia	20,7
EU--25	17,8	Reino unido	21,1
EU-15	18,1	Alemania	23,1
Italia	<b>4,4</b>	Chipre	23,6
Malta	5,2	Republica checa	23,6
Polonia	7,5	Países bajos	23,6
Portugal	8,3	Eslovaquia	
Eslovenia	8,3	Austria	25,5
Bélgica	9,1	Estonia	30,3
Luxemburgo	10		
Bulgaria	12,7		
Rumania	12,7		
Letonia	15,4		
Francia	15,8		
Hungría	16,3		
Irlanda	17,1		
España	17,6		
Dinamarca	17,7		
Suecia	17,9		
Finlandia	20		
Lituania	20		

*Fuente: Structural indicators. Eurostat.*

### Conclusión

Las situaciones son similares en España y Francia y el balance que se puede hacer es que el cuerpo legislativo en vigor en los dos países como en derecho comunitario no es suficiente para eliminar las disparidades entre hombres y mujeres. Tanto Jeannette Bougrab como Bibiana Aído que han hecho de este tema una de sus prioridades, nos harán un balance de las aplicaciones de las leyes en materia de igualdad y nos presentaran las acciones futuras que se están poniendo en marcha. Los partidarios de la igualdad todavía tienen mucho trabajo en los dos países y la tarea es inmensa. Existe un real desajuste entre la imagen de nuestros países de Igualdad y la realidad. Se repite demasiado que la igualdad de género es un tema que interesa, sobre todos a las mujeres, las electas, las empresarias. Sin embargo, sin la participación de hombres comprometidos, no se logrará cambiar las mentalidades, los estereotipos y prejuicios que sufren tanto las mujeres como los hombres por los cuales sigue siendo difícil, por ejemplo, asumir una baja por paternidad.



## NOTE SUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DES ENTREPRISES





## VII. NOTE SUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DES ENTREPRISES

### Situación legal comparativa en materia de discapacitados en Francia y en España

La gestión de la responsabilidad social corporativa en las economías modernas se ha convertido en un asunto clave para asegurar la sostenibilidad de la empresa en el futuro, convirtiéndose, en muchos casos, en un elemento que genera ventajas competitivas apreciadas y valoradas especialmente por los mercados, siendo un elemento diferenciador clave en el desarrollo de modelos de negocio.

La inclusión de personas con discapacidad en las plantillas de trabajadores de las empresas, representa una apuesta segura por el compromiso, la formación, el esfuerzo solidario, primando el concepto de rentabilidad social como valor añadido a la rentabilidad económica.

#### Marco legal de la Unión Europea

En la Unión Europea, cerca de 80 millones de personas, es decir un sexto de la población padece de una discapacidad. Además, la tasa de pobreza entre las personas con discapacidad es superior a un 70%. Con el fin de completar las acciones de los Estados miembros y de encuadrar las acciones para que no sean contrapuestas, la Unión Europea ha renovado su compromiso APRA otros 10 años mediante la firma de la "Estrategia 2010-2020 a favor de las personas con discapacidad".

La Estrategia describe cómo la UE y los gobiernos nacionales pueden fortalecer a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de sus derechos. Engloba además medidas específicas que tendrán importantes beneficios para la sociedad y además pretenden producir un efecto multiplicador en la economía europea.

Las **principales acciones** son:

- **Iniciativa de Accesibilidad**: intentar que todos los bienes y servicios sean accesibles para las personas con discapacidad. En este sentido se está trabajando en la Ley europea de accesibilidad
- **Participación**: asegurarse de que las personas con discapacidad y sus familias ejercen sus derechos de ciudadanía en la UE en condiciones de igualdad



- Financiación: asegurar que los programas de la UE y los fondos en los ámbitos políticos pertinentes a las personas con discapacidad se utilizan en beneficio de las personas con discapacidad.
- Una mayor cooperación entre los Estados miembros (a través del Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad) y la sociedad civil: proporcionar un foro para el intercambio de datos y la coordinación de políticas.
- Sensibilización por ejemplo, mediante el premio europeo de ciudades accesibles;
- Recopilación de datos y seguimiento al mismo tiempo de la identificación y la promoción de estructuras de apoyo puesta en marcha por los Estados miembros a nivel nacional.

La estrategia incluye una lista de acciones concretas y un calendario.

La Comisión informará regularmente sobre los logros y progresos de la estrategia cumpliendo con las obligaciones establecidas en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

## Marco legal en Francia y en España

### A) En Francia

En 2005, se aprobó la “Ley Handicap”, de la cual es posible hacer un balance del empleo de las personas con discapacidad en las empresas francesas ya que han transcurrido cinco años.

La “Ley Handicap”, entrada en vigor el 1 de enero de 2006, mantiene la cuota del 6 % para las empresas de más de 20 empleados y la extiende a nuevas categorías de personas. Para cumplir con esta obligación, las empresas pueden emplear directamente o contratar a empresas especializadas, tomar acuerdos colectivos y finalmente mediante contribuciones.

Desde 2005, las empresas se movilizan para intentar este objetivo multiplicando las acciones para favorecer la inserción de las personas con discapacidad. Según un reciente estudio dirigido por Deloitte y el “Officiel del Handicap”: “7 empresas sobre 10 ya han puesto en marcha procedimientos específicos de reclutamiento”.

Bajo la presión de la “Ley Handicap” de 2005, las empresas han hecho más esfuerzos para contratar a personas con discapacidad. Sin embargo, las empresas tienen muchas dificultades para alcanzar sus objetivos y Francia, a pesar de una política voluntarista todavía no logra hacer respetar la ley. Si es cierto que la “**Ley Handicap**” ha dado un **fuerte impulso** a la integración de los discapacitados al invitar a las empresas a pasar de una lógica de discriminación positiva a una lógica de integración e inclusión de los discapacitados, sin embargo, continua existiendo una dificultad importante: el mantenimiento de la cuota del 6 % de trabajadores minusválidos. “Las empresas tienen tendencia a orientar su política entorno a esta cuota en vez de a reflexionar sobre el papel que podrían desempeñar para integrar realmente su proyecto de



discapacidad”, según la socióloga especialista en el tema, Claire Le Roy-Hatala, que opina que la integración de estos trabajadores es difícil dado la falta de iniciativa de las empresas.

## **B) En España**

El artículo 38.1 de la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) del 7 de abril de 1982 exige que *“las empresas publicas y privadas que den ocupación a un numero de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a colocar un numero de trabajadores disminuidos no inferior al 2 % de la plantilla”*. El incumplimiento de este artículo, está tipificado como infracción grave del empresario (Ley 8/88). Ahora bien, este incumplimiento de la inserción obligatoria de trabajadores discapacitados en empresas con más de 50 trabajadores, no será considerado como tal falta siempre y cuando, previamente, la Administración haya declarado la excepcionalidad por razones de carácter productivo, organizativo, técnico, o económico y permita el cumplimiento de medidas alternativas a la obligación de reserva de plantilla del 2% a favor de los trabajadores con discapacidad.

Desde la publicación de la LISMI y toda la abundante normativa aprobada con posterioridad, se ha producido una indudable revolución que ha hecho posible un importante aumento de la contratación de los discapacitados. Según el estudio *“Discapacidad y Empresas: un Análisis de la Productividad”* encargado por el Instituto de Acción Social de Fundación MAPFRE, que tiene como objetivo dar una visión economista de los beneficios directos e indirectos que supone la contratación de los discapacitados y está realizado a partir de datos del INEM, se destaca lo siguiente: un 58,2 % de las empresas contestan que si tenían entre sus empleados personas con discapacidad pero solo un 24,3% contestan que cumplen con el mínimo de discapacitados contratados. Lo más relevante es que un 83,3% dicen que no existe razón alguna para que no tenga contratadas a personas con discapacidad. Las empresas que si se han decidido por la integración laboral de las personas con discapacidad manifiestan ampliamente estar muy satisfechas con su trabajo, destacan a penas haber tenido que realizar modificaciones en el lugar de trabajo y casi el 100 % afirma que no existen conflictos entre trabajadores con y sin discapacidad.

El estudio comenta también que la contratación de personas discapacitadas supone para las empresas una **disminución en los costes** y cuantifica el ahorro medio por discapacitado contratado. En efecto, según el artículo 41 apartado 1 de la Ley 4/2004 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del impuesto sobre Sociedades, la contratación de personas con discapacidad supone para la empresa una deducción de **6000 euros** en el impuesto sobre sociedades por cada trabajador contratado.

De la misma manera, la ley prevé que los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a una **serie de bonificaciones** durante todo la vigencia del contrato que ascenderá a un máximo de **3200 euros**, cuando se trate de la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad con esenciales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, y una bonificación mínima de **2.200**



**euros**, cuando se trata de una contratación temporal de fomento de empleo (Art 2 de la Ley 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo)





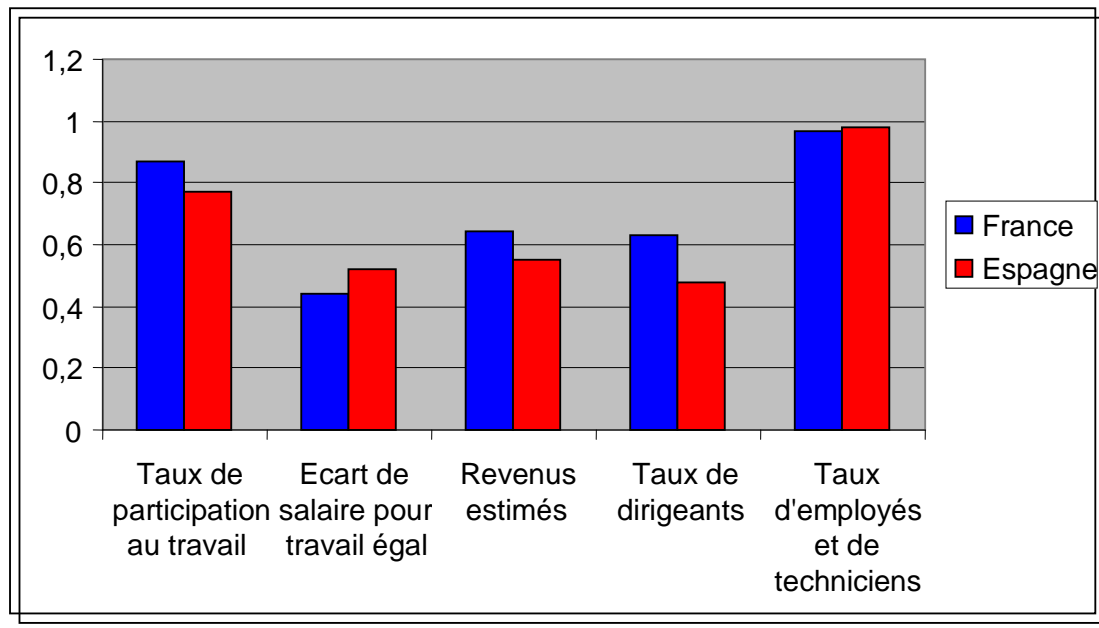
## LA RÉALITÉ EN CHIFFRES : France-Espagne



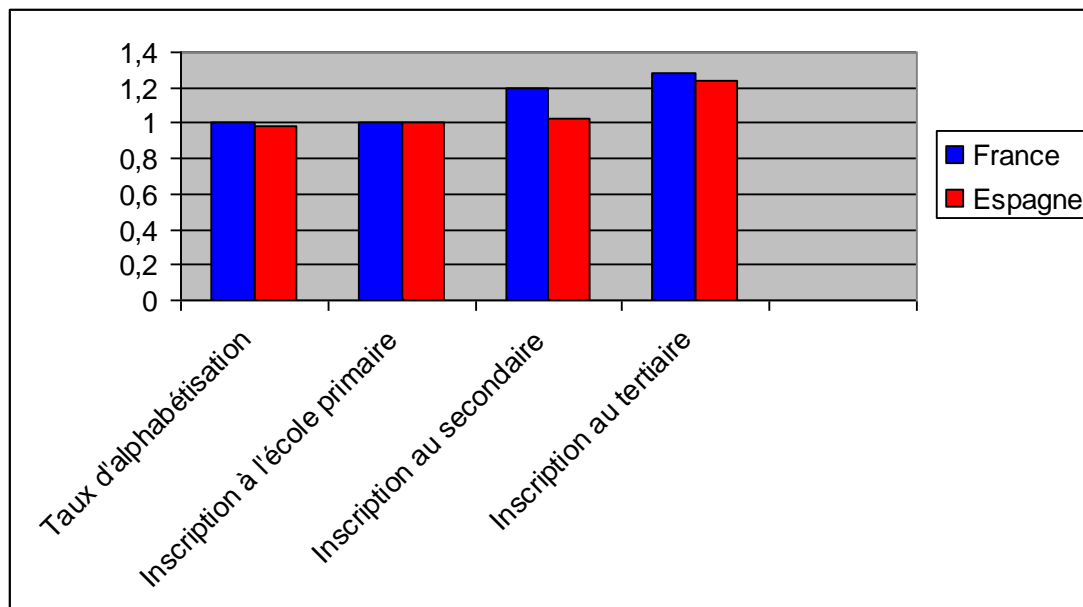


## VIII. LA RÉALITÉ EN CHIFFRES : France-Espagne

### Participation économique et opportunités

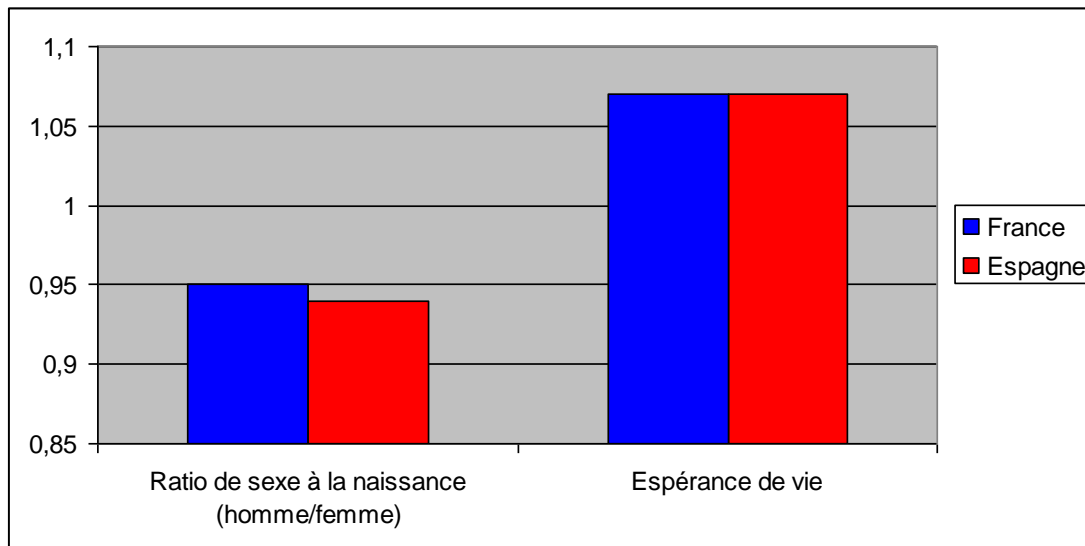


### Education

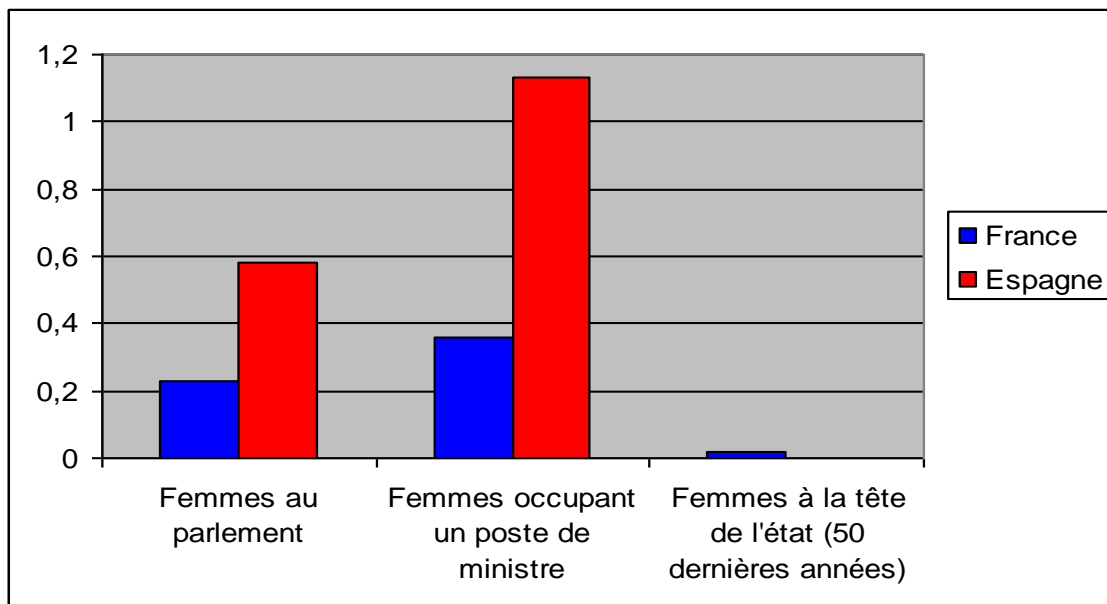


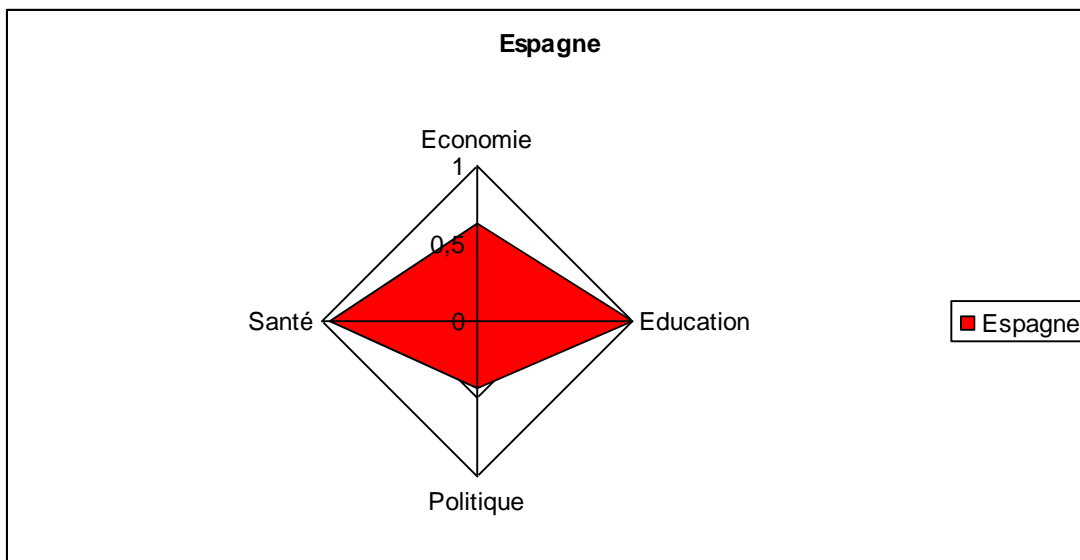
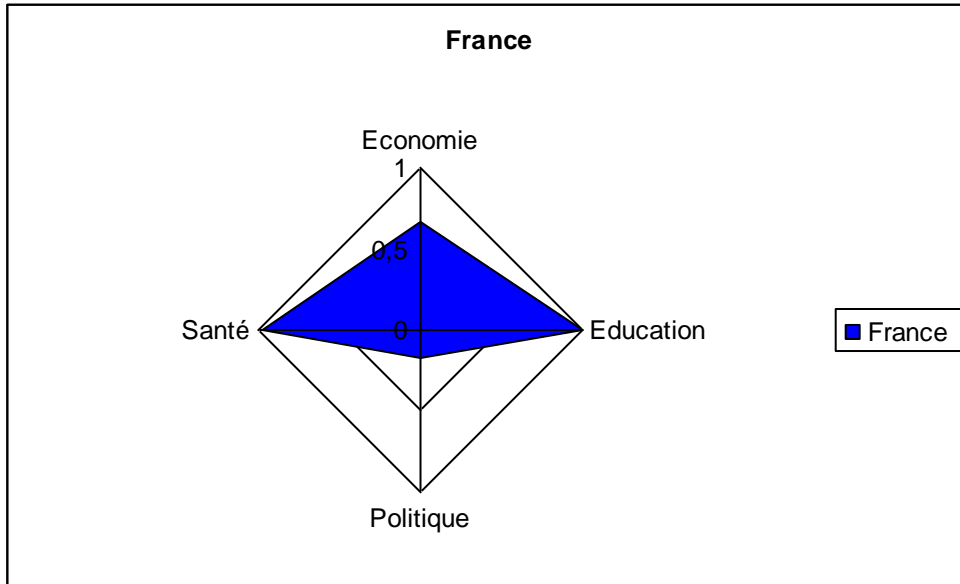


## Santé



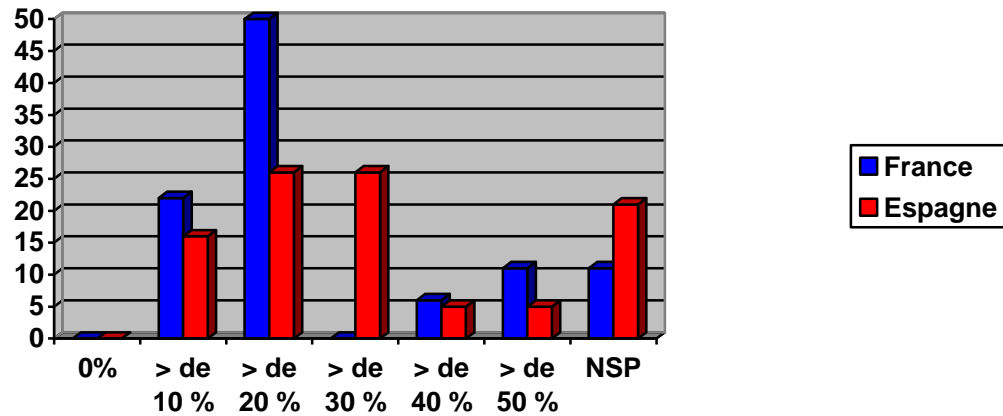
## Politique



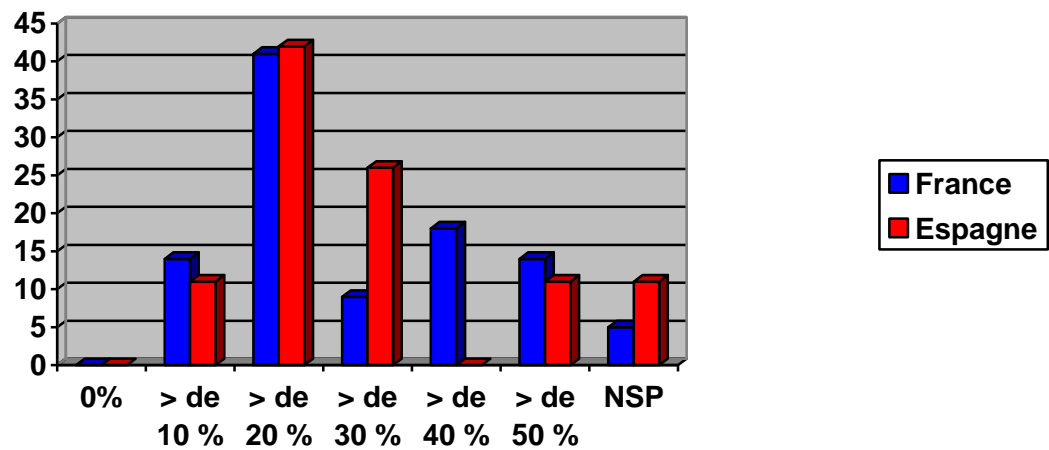




### Pourcentage de femmes situées à des échelons hiérarchiques bas

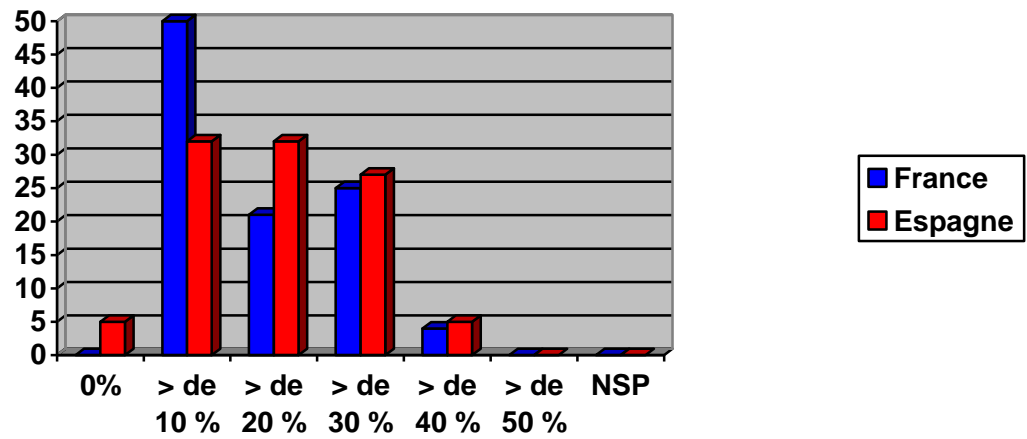


### Pourcentage de femmes situées à des échelons hiérarchiques moyens

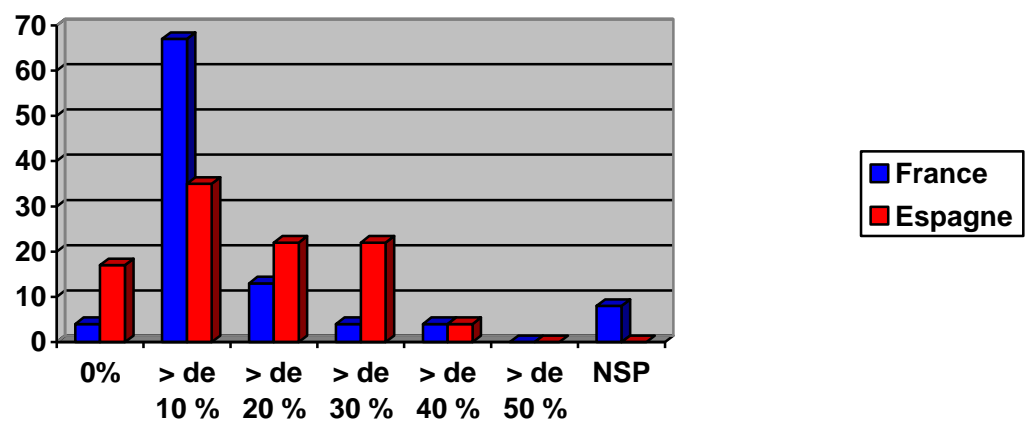




### Pourcentage de femmes situées à des échelons hiérarchiques hauts



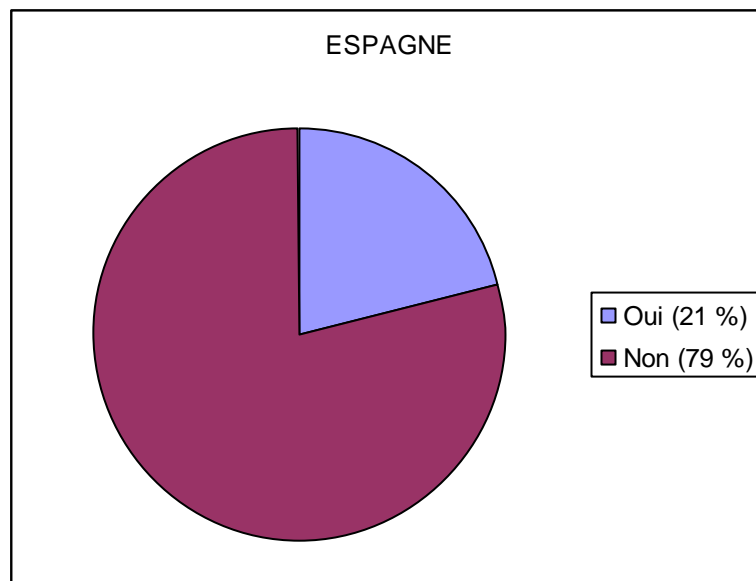
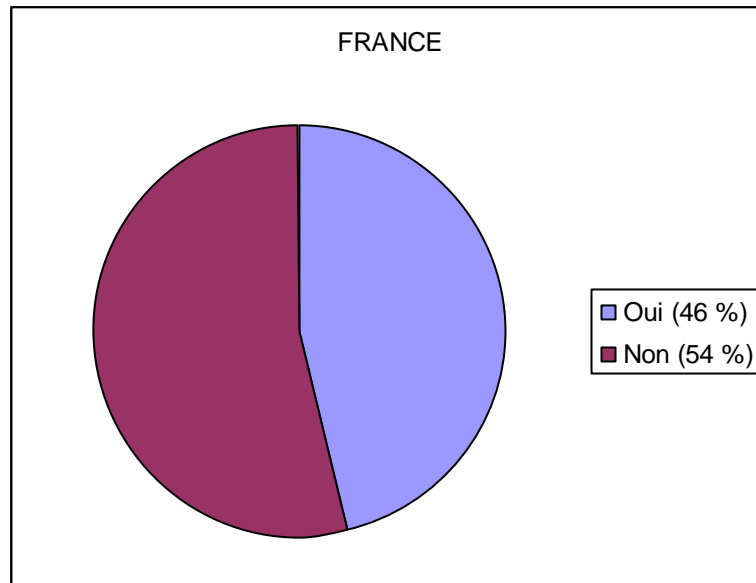
### Pourcentage de femmes au sein des Conseils d'Administration





B. *Discrimination positive*

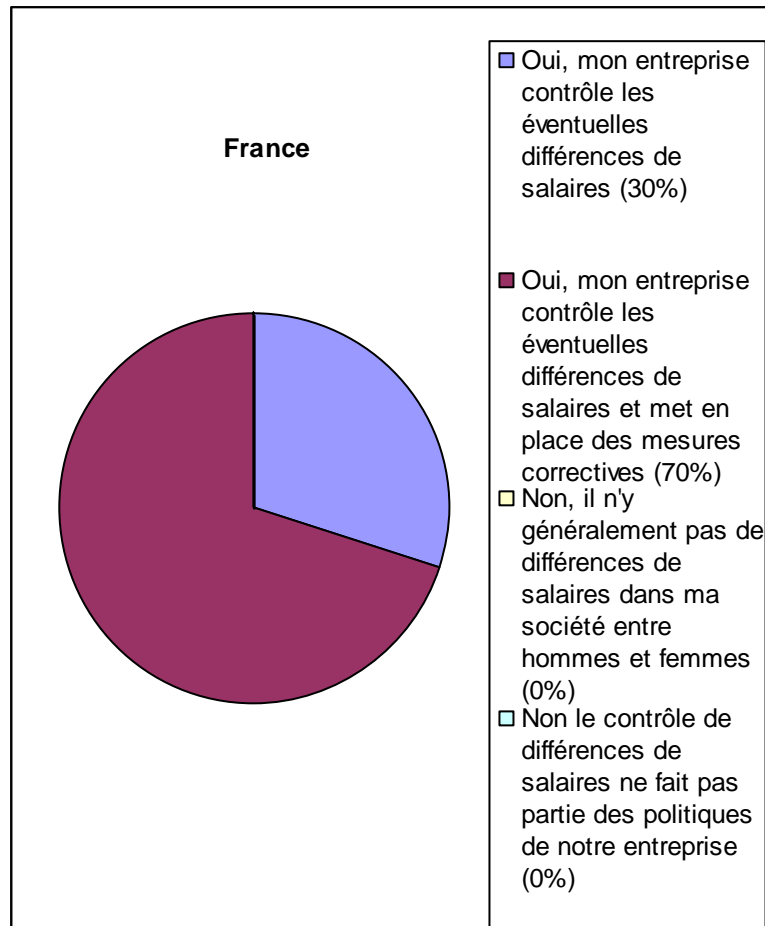
**Votre entreprise a-t-elle des cibles spécifiques ou une politique de discrimination positive ?**

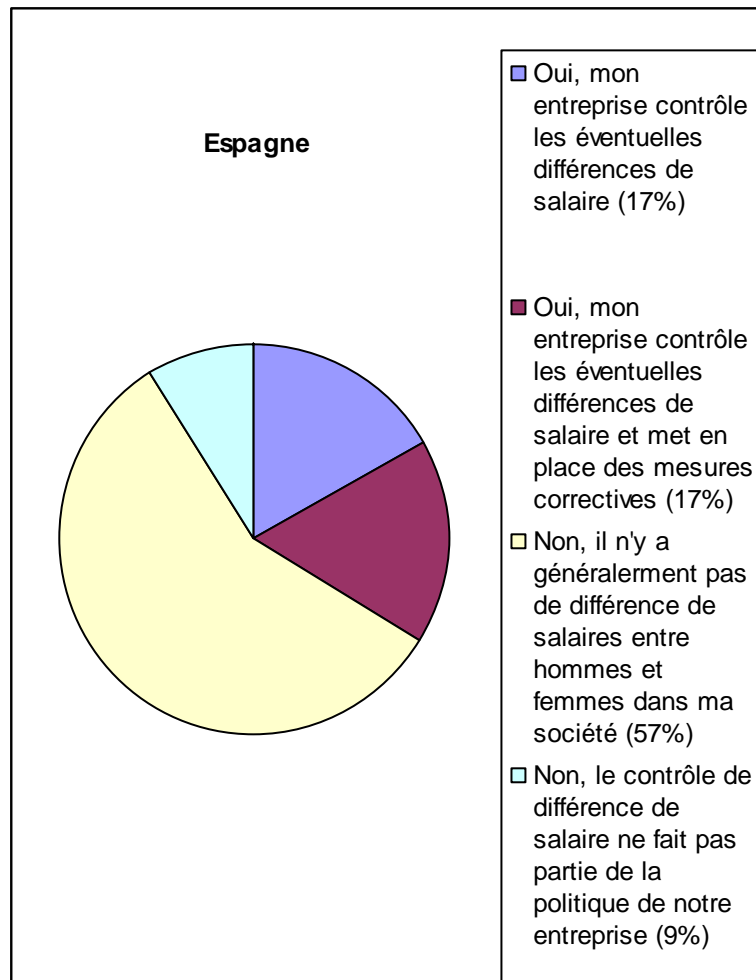






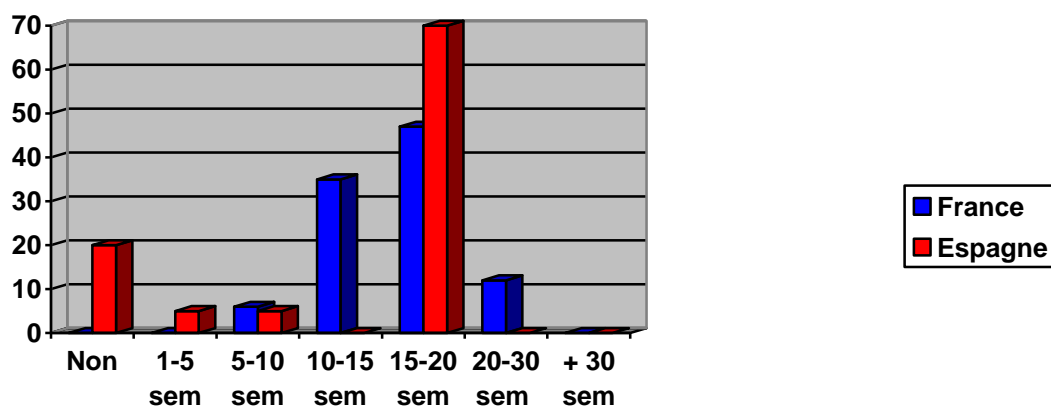
**Voire entreprise contrôle-t-elle s'il existe des différences de salaires entre hommes et femmes à travail égal ?**





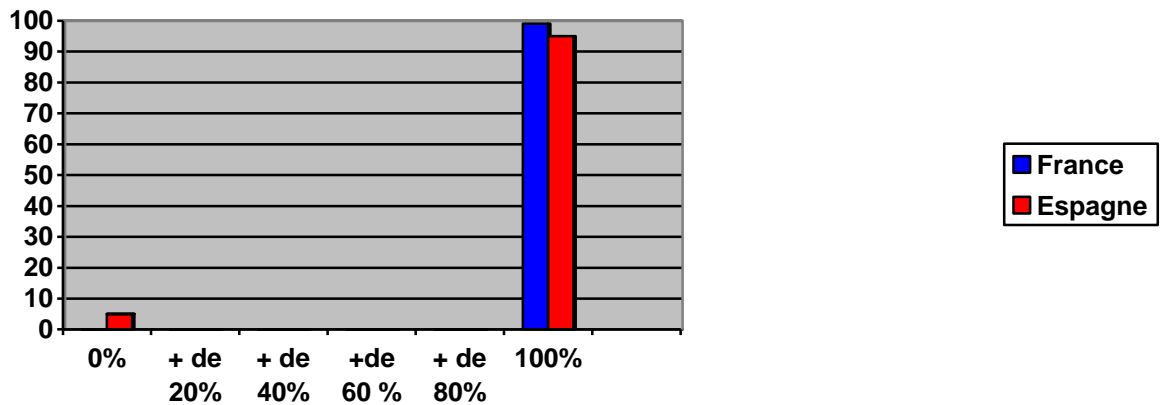
*C. Conciliation vie – travail*

**Votre entreprise offre-t-elle des congés maternité ?**

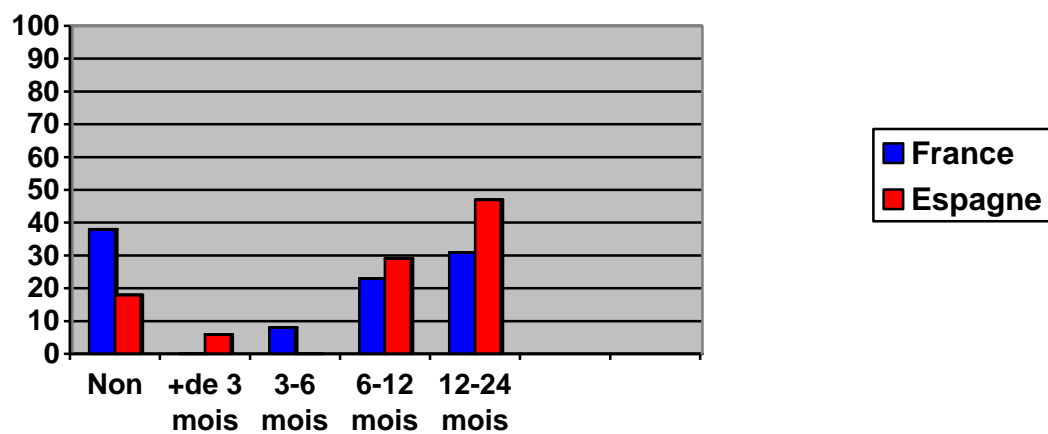




**Quelle est le pourcentage de salaire perçu durant cette période ?**



**Votre société propose-t-elle des programmes de congés long terme et/ou permet-elle des interruptions temporaires de carrière pour les parents ?**





## Les barrières à l'évolution professionnelle des femmes.

Il a été demandé au panel de noter les obstacles à la progression professionnelle des femmes au sein de l'entreprise en suivant une échelle de 1 (pas ou peu problématique) à 5 (très problématique).

En France :

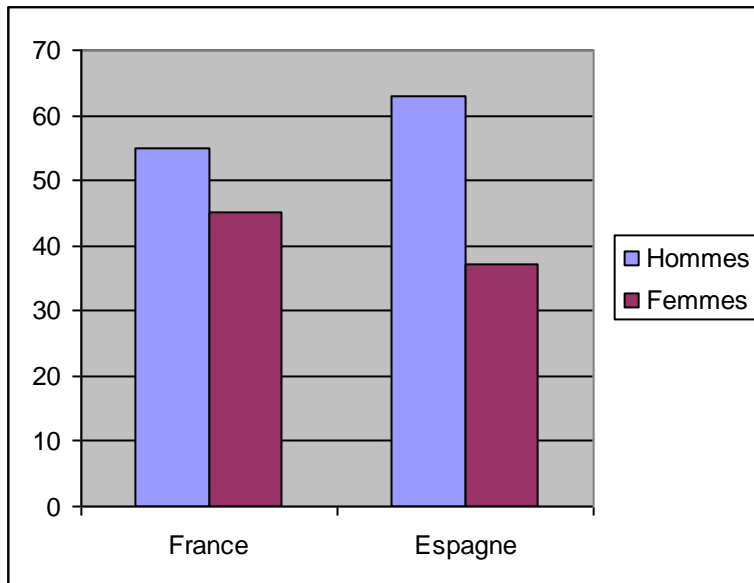
- Culture d'entreprise trop masculine : \_\_\_\_\_ **4.18**
- Manque de modèles féminins : \_\_\_\_\_ **3.60**
- Manque d'engagement à des programmes de diversité : \_\_\_\_\_ **3.40**
- Manque de possibilité de concilier vie et travail : \_\_\_\_\_ **3.36**
- Pratiques culturelles du pays : \_\_\_\_\_ **3.33**
- Manque d'opportunités : \_\_\_\_\_ **3.22**
- Manque de conseils : \_\_\_\_\_ **3.00**
- Manque d'objectifs assignés aux femmes : \_\_\_\_\_ **3.00**
- Manque de flexibilité au travail : \_\_\_\_\_ **3.00**
- Manque de réseau : \_\_\_\_\_ **2.73**
- Manque d'opportunité en retour de congé maternité : \_\_\_\_\_ **2.55**
- Manque d'acceptation des pratiques favorisant la diversité : \_\_\_\_\_ **2.25**
- Manque d'information sur la diversité : \_\_\_\_\_ **2.00**
- Manque d'aides à la garde d'enfants : \_\_\_\_\_ **1.92**
- Manque de congés maternité et d'allocations : \_\_\_\_\_ **1.70**
- Lois inadéquates : \_\_\_\_\_ **1.50**

En Espagne :

- Pratiques culturelles du pays : \_\_\_\_\_ **3.11**
- Manque de modèles féminins : \_\_\_\_\_ **2.77**
- Manque de flexibilité au travail : \_\_\_\_\_ **2.53**
- Manque de réseau : \_\_\_\_\_ **2.43**
- Culture d'entreprise trop masculine : \_\_\_\_\_ **2.40**
- Lois inadéquates : \_\_\_\_\_ **2.21**
- Manque d'information sur la diversité : \_\_\_\_\_ **2.15**
- Manque de possibilité de concilier vie et travail : \_\_\_\_\_ **2.14**
- Manque d'opportunités : \_\_\_\_\_ **2.13**
- Manque d'aides à la garde d'enfants : \_\_\_\_\_ **2.00**
- Manque d'opportunité en retour de congé maternité : \_\_\_\_\_ **2.00**
- Manque d'engagement à des programmes de diversité : \_\_\_\_\_ **1.92**
- Manque d'objectifs assignés aux femmes : \_\_\_\_\_ **1.91**
- Manque de conseils : \_\_\_\_\_ **1.89**
- Manque d'acceptation des pratiques favorisant la diversité : \_\_\_\_\_ **1.87**
- Manque de congés maternité et d'allocations : \_\_\_\_\_ **1.62**



**Contrats de travail obenus par des personnes handicapées en fonction du sexe**





**Asociación de Amistad Hispano-francesa**  
*Declarada de Utilidad Pública*

Calle Doctor Castelo, 10 - 28009 Madrid  
Tel: +34 91 559 72 77 - Fax: + 34 91 548 01 17  
[www.dialogo.es](http://www.dialogo.es) - [foro.mujeres@dialogo.es](mailto:foro.mujeres@dialogo.es)