



**Convención sobre la eliminación  
de todas las formas de discriminación  
contra la mujer**

Distr. general  
26 de septiembre de 2002  
Español  
Original: francés

---

**Comité para la Eliminación de la  
Discriminación contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los Estados partes  
con arreglo al artículo 18 de la Convención sobre la  
eliminación de todas las formas de discriminación contra  
la Mujer**

**Tercer informe periódico de los Estados partes**

**Francia\***

---

\* El Presente documento se publica sin editar.

El informe inicial presentado por el Gobierno de Francia figura en el documento CEDAW/C/5/Add.33, examinado por el Comité en su sexto período de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Francia figura en los documentos CEDAW/C/FRA/2 y CEDAW/C/FRA/2/Rev.1, examinados por el Comité en su 12º período de sesiones. Los informes periódicos tercero y cuarto presentados conjuntamente por el Gobierno de Francia figuran en los documentos CEDAW/C/FRA/3 y CEDAW/C/FRA/3-4/Corr.1. Los anexos pueden consultarse en la secretaría del Comité.



# Índice

	<i>Página</i>
Prefacio .....	3
Primera parte: El marco nacional .....	4
Introducción .....	5
Segunda parte: Disposiciones de la Convención .....	11
Situación de las reservas de Francia .....	11
Artículo 1.        Lucha contra las discriminaciones: adecuación efectiva de los instrumentos que permiten luchar contra las discriminaciones .....	12
Artículos 2 y 3.    Promoción de la mujer .....	15
Artículo 4.        Medidas transitorias para acelerar el logro de la igualdad entre el hombre y la mujer .....	20
Artículo 5.        Eliminación de los estereotipos .....	24
Artículo 6.        Prostitución y trata de mujeres .....	26
Artículo 7.        Vida política y pública .....	31
Artículo 8.        Representación internacional .....	36
Artículo 9.        Nacionalidad .....	38
Artículo 10.       Educación .....	38
Artículo 11.       Empleo .....	44
Artículo 12.       Salud .....	59
Artículo 13.       Prestaciones sociales y económicas .....	73
Artículo 14.       Zonas rurales .....	75
Artículo 15.       La igualdad ante la ley .....	77
Artículo 16.       Derecho matrimonial y de la familia .....	77
Lista de anexos:      Leyes reglamentos y otras disposiciones .....	81

## **Prefacio**

El presente informe es el quinto informe periódico presentado por Francia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En él se actualizan los datos facilitados anteriormente, que abarcaban el período 1993-1999.

En el informe se da cuenta de la política seguida por el Gobierno de Francia para aplicar la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y de la evolución del derecho positivo de Francia respecto de los derechos de la mujer, de la igualdad entre hombres y mujeres y de la lucha contra las discriminaciones basadas en el sexo. Se tienen en cuenta las recomendaciones del Comité, en particular en lo que se refiere a la existencia de programas especiales para las mujeres inmigradas, y se informa de la situación de las reservas formuladas por Francia y de la aplicación nacional de las recomendaciones contenidas en los 12 objetivos estratégicos adoptados en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995.

La elaboración del informe ha sido el resultado de la concertación del conjunto de los departamentos ministeriales que se ocupan de las cuestiones abarcadas por la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El informe se ha presentado también a la Comisión Consultiva Nacional de Derechos Humanos y a las principales agrupaciones femeninas y feministas francesas, con fines de información y para que formulen sus observaciones.

## **Primera parte**

### **El marco nacional**

#### **1. Evolución reciente del derecho: textos legislativos adoptados para reforzar la igualdad entre mujeres y hombres**

Desde la redacción del anterior informe al Comité se han introducido diversas modificaciones en la legislación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres y reforzar los derechos fundamentales de la mujer.

- Ley No. 99-574, de 9 de julio de 1999, por la que se establece la figura de cónyuge colaborador en las actividades agropecuarias
- Ley No. 2000-493, de 6 de junio de 2000, destinado a favorecer la igualdad de acceso de mujeres y hombres a mandatos electorales y cargos electivos
- Ley No. 2000-627, de 6 de julio de 2000, por la que se modifica la Ley No. 84-610, de 16 de julio de 1984, relativa a la organización y promoción de actividades físicas y deportivas (artículo 8 y párrafo III del artículo 16)
- Ley No. 2001-1, de 3 de enero de 2001, por la que se faculta al Gobierno para incorporar mediante ordenanzas a la legislación nacional determinadas directivas comunitarias, entre ellas la directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992
- Ley No. 2002-73, de 17 de enero de 2002, relativa a la modernización social
- Ley No. 2001-397, de 9 de mayo de 2001, relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres
- Ley No. 2001-588, de 4 de julio de 2001, relativa a la interrupción voluntaria del embarazo y la anticoncepción
- Ley No. 2001-1066, de 16 de noviembre de 2001, relativa a la lucha contra las discriminaciones
- Ley No. 2001-1135, de 3 de diciembre de 2001, relativa a los derechos del cónyuge supérstite y de los hijos habidos fuera del matrimonio y por la que se actualizan diversas normas de derecho de sucesiones
- Ley No. 2001-1246, de 21 de diciembre de 2001, relativa a la financiación de la seguridad social para 2002, por la que se instaure el permiso de paternidad (artículo 55)
- Ley No. 2002-93, de 4 de marzo de 2002, relativa al derecho de las personas adoptadas y a las personas bajo la tutela del Estado a acceder a información sobre sus orígenes
- Ley No. 2002-305, de 4 de marzo de 2002, relativa a la autoridad parental
- Ley No. 2002-304, de 4 de marzo de 2002, relativa al apellido

#### **2. Mecanismos nacionales**

Los mecanismos institucionales establecidos, presentados en el informe anterior, no han sufrido modificaciones esenciales y han seguido desempeñando las tareas que se les habían asignado.

Conviene señalar, sin embargo, que, en virtud de un decreto de 21 de julio de 2000, el título del Servicio de Derechos de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Solidaridad se ha cambiado por el de “Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad”. Además, se ha reforzado su plantilla de funcionarios. Todos los departamentos cuentan ahora con un encargado de misión.

## Introducción

Desde enero de 1993, fecha de presentación del anterior informe de Francia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Estado ha introducido varias importantes reformas para lograr la plena vigencia de hecho de la igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres ante la ley está incorporada al ordenamiento jurídico y es un principio constitucional. Este principio ha sido completado por las nuevas disposiciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres que figuran en el Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, que fue ratificado por Francia el 23 de marzo de 1999. En consecuencia, dichas disposiciones fueron incorporadas a la legislación interna a partir de la entrada en vigor del Tratado, el 1º de mayo de 1999.

La igualdad entre hombres y mujeres figura como objetivo general de la Comunidad (artículo 2), que debe ser tomado en cuenta en todas las políticas comunitarias (artículo 3); se incluye una cláusula general de no discriminación (artículo 13) y se refuerzan las disposiciones sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo (artículo 137) incluyendo, en particular, el concepto de trabajo de igual valor y la posibilidad de adoptar medidas concretas “destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales” (artículo 141).

El Gobierno francés decidió en 1999 hacer de la igualdad entre mujeres y hombres uno de los pilares de la renovación de la vida pública y de la sociedad francesas. Se viene aplicando una política activa tendente a traducir en hechos la igualdad lograda de derecho.

Una plataforma de acción gubernamental definida en el marco de un Comité Interministerial de Derechos de la Mujer definió en la primavera de 2000 tres ejes de trabajo prioritarios:

- el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad;
- la igualdad en el trabajo y la conciliación de la vida profesional con la vida familiar;
- los derechos fundamentales de la mujer y la lucha contra la violencia.

El conjunto de las medidas adoptadas se enmarcan en un enfoque global al que se sigue otorgando prioridad y que se basa en la idea de que para promover la igualdad entre mujeres y hombres es necesario tener en cuenta la interacción entre las esferas económica, política y social. Ya no se trata sólo de compensar las desigualdades mediante medidas concretas dirigidas a las mujeres, sino de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas para que ninguna de las medidas que se adopten dé lugar a desigualdades.

Se ha procurado hacer visible la situación de las mujeres respecto de los hombres mediante la elaboración de estadísticas o la realización de encuestas, así como sensibilizar a los responsables de las políticas públicas. Con el fin de esclarecer el papel de las mujeres en la vida social, económica y política, en octubre de 2001 se publicó un primer informe estadístico titulado “Examen de la paridad”.

Además, la acción del Gobierno se ha apoyado en un documento presupuestario que permite analizar la actividad presupuestaria del Estado, por ministerios, en relación con los derechos de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres. Ese documento, denominado “anexo amarillo” constituye una especie de instrumento de supervisión de la actuación del Estado, que puede servir para impulsar y hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

En marzo de 2001 y marzo de 2002 se hicieron en el Consejo de Ministros sendos balances de las medidas gubernamentales en esa esfera, que abarcaba la actuación de numerosos ministerios. En esos balances se puso de manifiesto que se habían logrado avances notables en las tres esferas prioritarias.

## **1. Promoción del acceso de la mujer a puestos de responsabilidad**

- Paridad en la vida política

La revisión constitucional votada en junio de 1999 y la ley de 6 de junio de 2000, que proclaman el principio de igualdad de acceso de mujeres y hombres a mandatos electorales y cargos electivos han constituido un paso importante hacia una participación equilibrada de los hombres y las mujeres en la vida política.

Las dos elecciones celebradas desde la promulgación de la Ley de 6 de junio de 2000 relativa a la igualdad de acceso de hombres y mujeres a mandatos electorales y funciones electivas, demuestran que la aplicación de la ley tiene efectos positivos en el papel de las mujeres en la esfera pública. La intención del Gobierno ha sido la de impulsar una feminización a corto plazo de las asambleas electas, a nivel local y nacional, y modificar profundamente la vida política. En la medida en que la labor legislativa y normativa se base cada vez más en la experiencia y la competencia de las mujeres, la aplicación de la ley debería impulsar asimismo cambios en la vida económica, social y cultural.

- Paridad en la vida asociativa

La voluntad del Gobierno de promover una política de paridad se ha traducido también en medidas en el ámbito de la vida asociativa. En julio de 2001, el Estado firmó con algunas asociaciones una carta por la que los signatarios se comprometían a promover un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el ejercicio de responsabilidades asociativas. Una coordinadora de asociaciones dedicadas a promover los derechos de la mujer participa ya en la conferencia permanente de coordinación.

Además, el Ministerio de Empleo y Solidaridad ha impulsado con las asociaciones una reflexión sobre la aportación de las asociaciones femeninas y feministas a los debates sociales y sobre la participación de las mujeres en la adopción de decisiones.

- Paridad en las elecciones profesionales, los órganos representativos y los cargos de responsabilidad de la función pública

El Gobierno ha adoptado medidas para promover una representación equilibrada de hombres y mujeres en esos distintos sectores.

La Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional prevé que en las elecciones de 2002 a la Magistratura del Trabajo las organizaciones presenten candidaturas con una proporción de mujeres que permita reducir la desproporción entre la presencia de mujeres en las listas electorales y su participación en el cuerpo electoral. Además, el 3 de mayo de 2002 se promulgó un decreto relativo a la designación por la administración pública de los miembros de jurados y comités de selección por el que se fija una proporción mínima de un tercio de mujeres en las listas de los miembros designados por el Estado.

Se han puesto en marcha planes plurianuales de nombramiento de mujeres para cargos de responsabilidad en la administración pública.

## **2. Promoción de la igualdad en el empleo y conciliación de la vida laboral y familiar**

Con el fin de aplicar sus objetivos de promoción de la igualdad en el empleo, el Gobierno ha recurrido a dos tipos de medidas: adopción de leyes específicas y fortalecimiento de las relaciones de asociación.

- Igualdad en el trabajo

La Ley de 9 de mayo de 2001 tiene por objeto impulsar el diálogo social sobre la igualdad profesional en el sector y la empresa y otorga un papel importante al informe comparativo sobre las condiciones generales de empleo y formación de hombres y mujeres en la empresa, introduciendo la igualdad profesional como factor importante de la negociación colectiva a nivel de sector y de empresa, donde se estipula la obligación de negociar. El objetivo de mejorar la situación de la mujer en la empresa obedece a una estrategia global de desarrollo, beneficiosa tanto para los hombres y las mujeres asalariados como para los objetivos de producción.

- Lucha contra las discriminaciones y el acoso

La Ley de 6 de noviembre de 2001 relativa a la lucha contra las discriminaciones prevé una modificación de la carga de la prueba, por la que incumbe al empleador justificar con criterios objetivos las medidas adoptadas, y precisa asimismo los conceptos de discriminación directa e indirecta.

Además, la Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional y la Ley de 17 de enero de 2002, denominada de modernización social, tienden a ampliar el ámbito del acoso sexual, incluyendo a las solicitantes de un puesto de trabajo, un curso de formación o una pasantía, y suprimiendo la figura del abuso de autoridad. Además, se amplía el alcance de las medidas indebidas contra las personas que hayan rechazado o denunciado el acoso: además de la imposición de una sanción y del despido se prohíbe “toda medida discriminatoria” directa o indirecta en materia de remuneración, formación, etc.

- Fortalecimiento de las relaciones de asociación

En el período abarcado por el presente informe se han firmado numerosos protocolos de cooperación para luchar contra las desigualdades entre hombres y mujeres que siguen existiendo en el mercado del trabajo, promover la igualdad de acceso de las mujeres a las actividades de formación y mejorar los mecanismos de validación de la experiencia. También se han firmado acuerdos relativos a la creación de empresas.

Esos acuerdos han sido suscritos por el Ministerio de Empleo y Solidaridad con entidades públicas o privadas en esferas de actividad muy diversas. Cabe citar, por ejemplo, el Organismo Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (ANACT), la Delegación Interministerial, la Asociación Nacional para la Formación Profesional de Adultos (AFPA), la Federación de Empresas de Comercio y Distribución, y el Organismo para la Creación de Empresas (APCE).

Se han firmado acuerdos para la promoción de la participación de la mujer en algunos sectores en los que se observan tensiones en el mercado de trabajo, como la construcción y el transporte. En febrero de 2001 firmaron un acuerdo la Federación de la Construcción, el Ministro de Transporte e Infraestructura, el Ministro Delegado de Formación Profesional y la Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional.

Esa política de fortalecimiento de las relaciones de asociación se ha acompañado de una gran campaña de comunicación para alentar a las mujeres a asumir ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres.

- Conciliación de la vida profesional con la vida familiar

Francia ha hecho de la articulación entre la vida laboral y familiar uno de los temas de su Presidencia de la Unión Europea en 2000. En efecto, todo indica que existe un desequilibrio en el reparto de tareas por el que las cargas familiares recaen principalmente en las mujeres, lo que lastra su carrera profesional. La evolución de las relaciones laborales y de los modelos familiares ha hecho que la problemática de la articulación entre vida familiar y laboral, que siempre se ha considerado un elemento determinante de los roles familiares y sociales, se plantee actualmente en una perspectiva más amplia.

En efecto, el trabajo de la mujer genera riqueza, atiende a nuevas necesidades y promueve la actividad económica y el empleo. Se trata de un fenómeno cada vez más irreversible, pues el número de mujeres que compaginan la maternidad con el trabajo aumenta, aunque a ritmos diferentes, en todos los países europeos. Sin embargo, en la actualidad la articulación entre vida familiar y laboral sigue siendo por lo general responsabilidad exclusiva de la mujer.

Francia presentó un informe al respecto en el marco de su Presidencia de la Unión Europea en el segundo semestre de 2000. El Consejo de la Unión Europea adoptó posteriormente una resolución en la que se fijaban nueve indicadores cuantitativos y cualitativos de evaluación.

En el plano nacional, en septiembre de 2001 se celebró una primera conferencia gubernamental sobre la articulación de la vida cotidiana. Se elaboraron diversos informes y se presentaron propuestas prácticas (en particular el establecimiento, en los municipios de más de 20.000 habitantes, de oficinas encargadas de mejorar la coordinación de los horarios de la administración y del comercio con los ritmos de la vida familiar y laboral).

Además, el Instituto de las Ciudades, creado en enero de 2001, escogió como uno de sus primeros temas de estudio la relación entre la articulación de la vida laboral y familiar y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Un seminario organizado el 11 de octubre de 2001 por la Ministra Delegada de la Familia, la Infancia y las Personas con Discapacidades sobre la toma de conciencia por las empresas de las cuestiones relacionadas con la de la vida profesional con

la vida familiar, examinó los instrumentos disponibles, en el marco de las relaciones sociales dentro de la empresa, para facilitar esa conciliación.

Por último, la Ley de modernización social, de 17 de enero de 2002, establece un permiso de paternidad de 11 días hábiles tendente a permitir a los padres participar más directamente en las tareas parentales, lo que ha de redundar en un mayor equilibrio de su vida laboral y familiar y de la de sus cónyuges.

### **3. Fortalecimiento del respeto de los derechos fundamentales de la mujer e intensificación de la lucha contra la violencia**

- En lo que se refiere al acceso a los derechos personales y sociales, la principal medida adoptada por el Gobierno francés es la promulgación de una nueva ley sobre los medios anticonceptivos y la interrupción voluntaria del embarazo

Los principales avances introducidos por la Ley de 4 de julio de 2001 relativa a la interrupción voluntaria del embarazo y los medios anticonceptivos se refieren principalmente a la información sobre la sexualidad y la educación sexual en las escuelas y liceos, así como la prescripción, el suministro o la administración de medios anticonceptivos a menores sin el consentimiento de los titulares de la autoridad parental. La Ley contiene también disposiciones relativas a la interrupción voluntaria del embarazo, entre las que se cuenta el aumento del plazo legal de 10 a 12 semanas, la posibilidad de que las mujeres menores mantengan en secreto su estado frente a los titulares de la autoridad parental, la ampliación de la figura de obstrucción de la interrupción voluntaria del embarazo para incluir en ella las presiones morales y psicológicas y las amenazas o actos de intimidación contra las personas que trabajan en los establecimientos que practican esas intervenciones, las mujeres que recurren a ellos, y sus allegados.

En enero de 2002 se lanzó una campaña de información sobre los métodos anticonceptivos, basada en operaciones locales de sensibilización por medio de prospectos, carteles y anuncios por la radio.

- La lucha contra la violencia ha constituido uno de los objetivos esenciales del Gobierno, que ha adoptado diversas medidas en esa esfera

Sobre una muestra de cerca de 7.000 mujeres de edades comprendidas entre 20 y 59 años, se realizó *una encuesta nacional sobre la violencia contra la mujer*, que arrojó resultados muy significativos; más de una mujer de cada diez había sufrido violencias conyugales (físicas, sexuales, verbales o psicológicas) en los 12 meses anteriores. Cerca de una mujer de cada diez ha sufrido alguna agresión sexual a lo largo de su vida. Cerca de dos mujeres de cada diez denuncian presiones psicológicas en el lugar de trabajo.

A la luz de esos datos, la Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional convocó en enero de 2001 una Reunión Nacional sobre la violencia contra la mujer, en la que presentó *un plan de acción interministerial* basado en cuatro ejes: fortalecimiento de las redes, lanzamiento de una campaña de comunicación, adopción de medidas de prevención y de apoyo y el establecimiento de mecanismos de asociación con las colectividades locales. En ese plan colaboran los Ministerios de Empleo y Solidaridad, Justicia, Defensa, Educación Nacional, Interior y Vivienda. En el marco del plan se llevó a cabo en 2001 una campaña de información basada en el lema “en caso de violencia, romped el silencio”.

Paralelamente, se ha lanzado *una iniciativa tendente a mejorar la calidad de los lugares de acogida y alojamiento de las mujeres víctimas de violencia*, con el fin de definir criterios de calidad para mejorar los servicios prestados y disponer de elementos de referencia en las relaciones contractuales con el Estado.

En febrero de 2000, los Ministerios de Educación Nacional y de Investigación, de Empleo y Solidaridad y de Agricultura suscribieron un acuerdo sobre *la violencia en las escuelas* que contenía 30 medidas para luchar contra la violencia sexual en los establecimientos docentes. El objetivo es desarrollar una labor local para atender y proteger mejor a los jóvenes en la escuela.

*La trata de seres humanos* constituye asimismo una preocupación importante del Gobierno. Se ha presentado al Parlamento, que no ha tenido tiempo de examinarlo antes del final de la legislatura, un proyecto de ley que establece la figura delictiva de trata de personas y prevé la concesión de un permiso de residencia temporal a las víctimas de la trata de personas que acepten denunciar a los autores de infracciones de la legislación pertinente o testificar contra ellos.

Se han introducido en el Código Penal nuevas disposiciones sobre *la prostitución de menores* para subsanar el vacío jurídico que afectaba a la situación de los menores prostituidos de edad comprendida entre los 15 y los 18 años. Se ha establecido una figura delictiva específica aplicable a las personas que recurren a la prostitución de menores. Se trata de la primera vez que la legislación francesa reprime al “cliente” y no sólo al proxeneta, lo cual constituye una evolución notable.

En el marco de un grupo de expertos reunido por iniciativa de la Secretaria de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional, se estudiaron *la imagen de la mujer en la publicidad* y su posible relación con las violaciones de los derechos fundamentales de la mujer. El grupo de trabajo formuló diversas propuestas con cuatro orientaciones fundamentales: responsabilización creciente de los profesionales mediante la adopción voluntaria de normas de autodisciplina; actualización de la Ley de Prensa de 1881 para sancionar los atentados contra la imagen de la mujer y las incitaciones a la discriminación; fortalecimiento de la capacidad de expresión y de actuación del cuerpo social, en particular a través de las asociaciones que combaten la violencia contra la mujer y las discriminaciones; y aplicación de medidas para promover el debate público sobre esta cuestión.

## Segunda parte

### Disposiciones de la Convención

#### Situación de las reservas de Francia

Francia mantiene reservas sobre algunos apartados de cuatro artículos de la Convención. No obstante, algunas leyes recientemente adoptadas por el Parlamento han modificado el ordenamiento jurídico francés en relación con algunos de esos puntos.

- **Reserva común sobre el apartado b del artículo 5 y el apartado d del párrafo 1 del artículo 16, sobre el ejercicio común de la autoridad parental**

La Ley No. 2002-305, de 4 de marzo de 2002, relativa a la autoridad parental, establece la responsabilidad igual de los dos progenitores en relación con sus hijos y generaliza el ejercicio conjunto de la autoridad parental cualquiera que sea la situación matrimonial de los progenitores al establecerse la filiación del hijo en el año posterior a su nacimiento. La Ley prevé asimismo, en caso de separación de los padres, la posibilidad de que el niño alterne su residencia con ambos, si así lo aconseja su interés.

Por consiguiente, Francia parece haber puesto su legislación en conformidad con el apartado b del artículo 5.

- **Reservas técnicas relativas a los apartados c y h del párrafo 2 del artículo 14, sobre las mujeres y el mundo rural**

No ha habido modificaciones al respecto durante el período examinado.

- **Reserva relativa al apartado g del párrafo 1 del artículo 16, sobre la elección del apellido**

La Ley No. 2002-304, de 4 de marzo de 2002, relativa al apellido estipula que los progenitores podrán escoger el apellido de su hijo presentando una declaración conjunta por escrito al funcionario del registro civil. El apellido del hijo podrá ser el del padre, el de la madre o los de ambos en el orden que libremente determinen, con el límite de un apellido por cada progenitor. El apellido impuesto al primer hijo de la pareja será también el de todos los hijos sucesivos. Sin embargo, de no mediar otra opción explícita, o en caso de desacuerdo, se impondrá automáticamente al hijo el apellido de su padre.

- **Reserva relativa al artículo 29 sobre la solución de diferencias respecto de la aplicación y la interpretación de la Convención**

No ha habido modificaciones al respecto durante el período examinado.

## Artículo 1

### **Lucha contra las discriminaciones: adecuación efectiva de los instrumentos que permiten luchar contra las discriminaciones**

Francia participa activamente en las iniciativas europeas en materia de lucha contra las discriminaciones al tiempo que aplica su propia política nacional al respecto.

#### **1. El reverso de la igualdad: la discriminación**

En el marco de la Unión Europea, sobre la base del artículo 13 del Tratado de Amsterdam, se han aprobado dos directivas<sup>1</sup> y un programa de acción. El primero de esos textos se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas sin distinción por motivos de raza u origen étnico, y el segundo a la creación de un marco general que promueva la igualdad de trato en el empleo y el trabajo. Esas directivas no se refieren directamente a las discriminaciones basadas específicamente en el sexo, aunque se tiene en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres como cuestión transversal. Asimismo, el programa de acción de la comunidad de lucha contra la discriminación menciona la necesidad de luchar contra la discriminación, “incluida la discriminación múltiple”.

La discriminación por motivos de sexo se aborda específicamente en una directiva que ha abierto camino al definir la discriminación indirecta en la adecuación de las normas relativas a la carga de la prueba: la Directiva del Consejo 97/80, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por motivos de sexo. Además, prosigue la labor de revisión de la Directiva 76/207 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que respecta al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones laborales, introduciendo la definición de la discriminación directa e indirecta y el hostigamiento sexista y sexual.

Más recientemente, a nivel nacional, la Ley No. 2001-1066, de 16 de noviembre de 2001, relativa a la lucha contra las discriminaciones, al recoger la Directiva 97/80, prevé la modificación de las normas por las que se rige la carga de la prueba en todos los casos de discriminación, directa o indirecta, por motivos de sexo, así como de discriminación en el empleo. La ley prohíbe la discriminación en el acceso al empleo o los períodos de formación. Además, a los motivos de discriminación que ya figuran en el código del trabajo (origen, sexo, costumbres, situación familiar, pertenencia a una etnia, nación o raza, opiniones políticas, actividades sindicales o mutualistas, creencias religiosas, estado de salud o discapacidad), se añaden los de la orientación sexual, la edad, la apariencia física y el apellido.

En el ordenamiento jurídico francés se define como discriminación toda distinción, de cualquier naturaleza, establecida entre personas físicas o morales por la serie de motivos que se enumeran en el artículo 225-1<sup>2</sup> del Código Penal y que se

<sup>1</sup> Directiva 200/43/CE, de 29 de junio de 2000, y Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000.

<sup>2</sup> Según ese artículo “constituye discriminación toda distinción establecida entre personas físicas en función de su origen, sexo, situación familiar, estado de salud, discapacidad, costumbres, opiniones políticas, actividades sindicales, pertenencia o no pertenencia real o supuesta a una etnia, nación, raza o religión determinadas”.

aplica a los ámbitos definidos en el artículo 225-2 del Código Penal, como la contratación, el despido, la provisión de bienes y servicios o la actividad económica. Según esta definición, la discriminación constituye un acto voluntario, en el que es fundamental el elemento intencional. Aunque no incluye una definición, el Código del Trabajo comprende varios artículos que prohíben la discriminación, cuyo ámbito de aplicación es más amplio que el del derecho penal. Por ejemplo, en él se hace referencia a la discriminación que afecta al desarrollo de la carrera profesional de los asalariados.

Hasta hace poco, ese ordenamiento jurídico de lucha contra las discriminaciones no se ha aplicado en la práctica, ni en el ámbito penal ni en el civil, por deficiencias en la aplicación de las disposiciones concretas y por dificultades relacionadas con la carga de la prueba.

Por consiguiente, el derecho interno consagra oficialmente la igualdad, que presupone la ausencia de toda discriminación, cualquiera que sea su causa. Sin embargo, esta visión formal y abstracta del principio de igualdad se ve afectada por la aparición de desigualdades y discriminaciones concretas, que no son necesariamente el resultado de la intención de excluir sino que se originan en procesos sociales y económicos no siempre fáciles de comprender.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres, que es la base del contrato social, requiere, pues, para su aplicación efectiva, poner a prueba esos términos en el marco de los hechos y las realidades sociales y, por lo tanto, comprobar en cada situación concreta en todos sus ámbitos en la vida pública, la ausencia de toda discriminación. Ello supone, fundamentalmente, la adopción de medidas positivas, normativas o no, encaminadas a remediar las desigualdades de hecho.

## **2. Discriminación: calificación progresiva mediante enfoques diferentes pero convergentes**

### *Discriminación directa*

La discriminación directa se definió por primera vez con precisión en la Directiva de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre personas sin distinción por motivos de raza u origen étnico: “hay discriminación directa cuando, por motivos de raza u origen étnico, el trato que se da a una persona es menos favorable que el que se da, se ha dado o se daría a otra en una situación comparable”. Esta definición de la discriminación directa aparece en el texto relativo a las discriminaciones por motivos de raza u origen étnico y se recoge en la Directiva de 27 de noviembre de 2000 por la que se crea un marco general en favor de la igualdad de trato en el empleo y en el trabajo, que se refiere principalmente a la discriminación por motivos de orientación sexual, edad o discapacidad.

Esta definición, que se centra en la diferencia de trato en detrimento de una persona o grupo, resulta innovadora al tener en cuenta situaciones presentes, pasadas o hipotéticas, mediante la utilización de tiempos diferentes.

La jurisprudencia ha elaborado progresivamente un enfoque de la discriminación que aborda los efectos de la distinción que se ha establecido en la situación de las personas o los grupos. Ese enfoque permite abarcar todas las situaciones, individuales o colectivas, en las que pueden producirse prácticas o procesos, con frecuencia implícitos, de distinción o de selección, encubiertos por la ausencia de intención de discriminar. Por ejemplo, cabe mencionar las diferencias persistentes en

la remuneración de hombres y mujeres, que suelen ser del orden del 25%, y que se explican por la estructura de los puestos de trabajo (concentración de las mujeres en algunos sectores muy feminizados y en las categorías de asalariados), así como por el efecto del trabajo a tiempo parcial, mayoritariamente femenino, que da lugar a una elevada concentración de mujeres en los niveles de baja remuneración.

#### *Discriminación indirecta*

Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, recogida por primera vez en la Directiva del 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por motivos de sexo, la discriminación indirecta “existe cuando una disposición, criterio o práctica en apariencia neutros afecta a un porcentaje más elevado de personas de un sexo, a menos que esa disposición, criterio o práctica sea apropiada y necesaria y se pueda justificar en virtud de factores objetivos independientes del sexo de los interesados”.

Esa definición pone a disposición del juez instrumentos importantes para detectar la existencia de discriminaciones no manifiestas, pues permite comprobar, más allá de la aparente igualdad de trato que presenta cierta medida o disposición, su repercusión concreta sobre un grupo de personas. Ese enfoque se caracteriza por una labor comparativa y, concretamente en el caso de la discriminación por motivos de sexo, cuantitativa. Se trata, en particular, de determinar el porcentaje de mujeres a las que afecta negativamente la medida en relación con un grupo de hombres en la misma situación.

El poder judicial en Francia ha retomado esa forma de razonar con respecto a la discriminación indirecta; por ejemplo, en el fallo de 12 de febrero de 1997 del Tribunal de Casación en el caso *Sarl Usai Champignons* contra la Sra. Douarre y la Sra. Daudel. En este caso, ambas mujeres habían denunciado la diferencia de remuneración por horas entre ellas y un manipulador varón. La Cámara Social del Tribunal de Casación no situó su análisis en el marco tradicional de una comparación entre trabajadores hombres y mujeres tomados individualmente, sino que comparó la situación salarial de dos conjuntos distintos, el grupo de manipuladores encargado de la selección de los champiñones, en el que son mayoría las mujeres, y el grupo de manipuladores que realizan la carga y descarga de las cajas, integrado por trabajadores masculinos. El análisis estadístico permitió a la jurisdicción judicial suprema determinar que el Tribunal de Apelación había fallado con razón que “los hombres que ocupaban el mismo puesto de manipuladores que las mujeres cobraban sistemáticamente más”.

En la Directiva 76/207 revisada se optó por un enfoque cualitativo por lo que respecta a la definición de la discriminación indirecta, similar al establecido en las dos directivas de 2000. En la Ley de 17 de noviembre de 2001 relativa a la lucha contra las discriminaciones no figura una definición de discriminación indirecta. Por lo tanto, parecería que tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo son viables, como pone de manifiesto la evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

## **Artículos 2 y 3 Promoción de la mujer**

### **I. Política voluntarista encaminada a promover los derechos de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres**

La política voluntarista que desarrolló el Gobierno en materia de promoción de los derechos de la mujer y de igualdad entre mujeres y hombres en la vida social, económica y política del país se desarrolla en torno a los ejes de acción prioritarios establecidos el 8 de marzo de 2000 por el Comité Interministerial sobre derechos de la mujer. El método adoptado para la aplicación de esta política de igualdad se basa en un doble enfoque, global y concreto. El enfoque global, que se funda en la colaboración interministerial, requiere que las necesidades de los hombres y las mujeres se tengan en cuenta desde que se conciben las políticas públicas. Ese enfoque se complementa con un enfoque concreto, es decir, con la concepción y aplicación de medidas positivas en favor de la mujer con el fin de establecer una igualdad de hecho entre las mujeres y los hombres.

El Gobierno ha seleccionado tres esferas de acción, que tienen su origen en las recomendaciones aprobadas por los Estados miembros en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Esos tres ámbitos de acción tienen como fin promover y reforzar *de jure* y *de facto* la igualdad entre el hombre y la mujer a nivel nacional:

- paridad en la esfera política, pero también en la función pública y en la vida asociativa y sindical
- igualdad profesional, contribución de la mujer a la actividad económica y conciliación de la vida familiar con la vida profesional
- valoración de la mujer en el ámbito cultural y acceso a derechos fundamentales tales como los métodos anticonceptivos, la interrupción voluntaria del embarazo y la lucha contra la violencia

Para aplicar esa política, el Gobierno ha recurrido a la política de promoción de los derechos de la mujer y de la igualdad entre mujeres y hombres. Se ha basado en la combinación de dos factores esenciales para la puesta en práctica de una política pública de igualdad, a saber, los medios de que dispone el Estado y el conocimiento efectivo por las personas de los instrumentos que permiten luchar contra la discriminación.

Habida cuenta de que las mujeres de origen extranjero pueden ser objeto de una doble discriminación, también se abordarán políticas concretas relativas a las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes.

### **II. Incremento de los medios del Estado al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres**

#### **1. Adaptación del mecanismo estatal de elaboración de estadísticas**

En una circular del 8 de marzo de 2000, el Primer Ministro pidió a las administraciones que adaptaran sus mecanismos de elaboración de estadísticas a fin de mejorar el conocimiento de la situación respectiva de hombres y mujeres, y confió al Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) la coordinación de

esa tarea. El Instituto tiene la misión de preparar anualmente un cuadro sinóptico que abarque todas las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. El Servicio de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad se encarga de preparar un informe anual, que se realiza sobre la base de ese cuadro sinóptico. En octubre de 2001 se publicó un primer folleto sobre las “cifras claves sobre la igualdad entre hombres y mujeres”, que se está procediendo a actualizar.

En julio de 2001 apareció el primer informe del Instituto, titulado “Examen de la paridad”. Ese informe permite evaluar la situación respectiva de hombres y mujeres a través de numerosos temas. Se está preparando el primer informe anual del Servicio de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad, cuya publicación está prevista para el otoño de 2001.

**2. El anexo amarillo del presupuesto: instrumento presupuestario que refleja el esfuerzo financiero del Estado en favor de los derechos de la mujer y la igualdad**

Cuando se sometió a votación la Ley de presupuestos de 2000, los parlamentarios franceses dispusieron que, en adelante, el Gobierno presentara todos los años, al mismo tiempo que el proyecto de ley de presupuestos, los desembolsos financieros en favor de los derechos de la mujer y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

De ese modo se creó un nuevo anexo informativo del presupuesto del Estado: el anexo amarillo del presupuesto para la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad. Ese anexo informativo presenta los desembolsos financieros del Estado y un análisis en mayor o menor profundidad de las actividades realizadas con intervención de todos los departamentos ministeriales o de varios de ellos.

En principio, el anexo se refiere a sectores de intervención o de acción transversales. La igualdad entre hombres y mujeres constituye un ámbito de intervención que se presta plenamente a ese planteamiento, habida cuenta del enfoque global que el Gobierno ha decidido adoptar sobre la cuestión. Cabe destacar que ese documento presupuestario tiene una base legislativa, lo que garantiza su continuidad.

La preocupación del Parlamento por disponer de unos medios que le permitan evaluar y controlar mejor, cuando se debata la Ley de presupuestos, los desembolsos hechos en favor de los derechos de la mujer y de la igualdad entre hombres y mujeres se suma a la voluntad del Gobierno de aplicar una política firme y dinámica en esta cuestión. Por ello, el anexo amarillo del presupuesto responde a varios objetivos ya que es, al mismo tiempo, un medio de información y de control, al permitir disponer de los resultados de una política voluntarista, y medir su desarrollo o corregir sus deficiencias gracias a su traducción en datos presupuestarios.

El anexo amarillo del presupuesto constituye un instrumento de gobierno esencial de la actuación pública. Es a la vez un medio de integrar esa cuestión en la política nacional y un instrumento de evaluación de los efectos de las políticas públicas para los hombres y las mujeres, y permite guiar la actuación pública, es decir, orientar o reorientar esa actuación a fin de que la igualdad entre las mujeres y los hombres progrese y se convierta en realidad.

### **3. Fortalecimiento de la red descentralizada para los derechos de la mujer y la igualdad**

Gracias a la creación de 17 puestos de trabajo en virtud de la Ley de presupuestos de 2001, se han podido cubrir los puestos vacantes de encargado de misión departamental para los derechos de la mujer y la igualdad. De esa manera, cada región y cada departamento disponen de una persona que se encarga de aplicar el programa gubernamental de promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

El Ministro del Interior, la Ministra de Empleo y Solidaridad y la Secretaria de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional enviaron conjuntamente, el 2 de febrero de 2001, una circular en la que se examinaba la evolución de las misiones de la red descentralizada para los derechos de la mujer y la igualdad. En la circular se establecen las condiciones del ejercicio de los delegados regionales y los encargados de misión de los departamentos para los derechos de la mujer y la igualdad, así como sus misiones por lo que respecta a la aplicación a nivel local de las políticas en materia de igualdad.

## **III. Medidas concretas destinadas a las mujeres inmigrantes<sup>3</sup> o descendientes de inmigrantes**

Con frecuencia, las situaciones de discriminación que afectan a las mujeres se ven agravadas en el caso de la población de origen extranjero. Tanto por lo que respecta al acceso a la información y al conocimiento de los derechos, a la incorporación al mercado laboral, o a la información sobre las prácticas tradicionales, se han adoptado varias medidas concretas que tienen en cuenta las necesidades de las mujeres inmigrantes.

### **1. Acogida de las mujeres recién llegadas**

Los servicios sociales especializados (el Servicio Social de Ayuda a los Inmigrantes y la Asociación de Servicio Social Familiar a los Inmigrantes (ASSFAM)) ofrecen actividades colectivas de información y socialización destinadas fundamentalmente a las mujeres recién llegadas. Las actividades que se realizan en ese marco tienen por objeto:

- facilitar el acceso a los derechos y al conocimiento del modo de vida en Francia y del entorno a partir de un enfoque lingüístico;
- favorecer el acceso a los mecanismo de derecho común;
- permitir el acceso a la autonomía.

### **2. Mediación: la función de las mujeres intermediarias**

El Gobierno se ha esforzado por que se reconozca y promueva el papel esencial de integración y lucha contra las discriminaciones, sobre todo de las que afectan a la mujer, que desempeñan las mujeres que actúan como intermediarias o mediadoras socioculturales y se encargan de familiarizar a los inmigrantes o los descendientes de

<sup>3</sup> Por población inmigrante se entiende el conjunto de las personas nacidas en el extranjero, de nacionalidad extranjera o que hayan adquirido la nacionalidad francesa.

inmigrantes con los servicios públicos a los que tienen derecho (protección maternoinfantil, caja del subsidio familiar, hospitales, escuelas, ayuntamientos, etc.).

Esas mujeres, que en un principio actuaban fundamentalmente como intérpretes, son hoy cerca de un millón y trabajan en alrededor de 300 asociaciones, desempeñando funciones muy variadas que van desde la acogida hasta la información, la orientación y la mediación para facilitar la resolución de conflictos con la administración, el vecindario o la escuela, pasando por la realización de actividades de animación colectiva local (organización de grupos de debate, verbenas de barrios, etc.).

Con el transcurso de los años, su función ha venido organizándose. El centro de recursos "Profession Banlieue" ha preparado un sistema de referencias para profesionales, una guía y una carta de mediación sociocultural para el colectivo que se ha constituido en torno a la asociación FIA-ISM (Femmes Interassociations – Interservices Migrants). Esta asociación organiza, desde hace unos dos años, actividades de cooperación en los departamentos para promover la información, el intercambio y la supervisión entre asociaciones. También existen formaciones dependientes de distintos organismos.

Las actividades de promoción de las autoridades públicas abarcan la participación en la realización de estudios sobre esas mujeres intermediarias y sus actividades, el apoyo a las asociaciones pertinentes y la inclusión de esta función en el programa de creación en 3 años (2000-2003) de 10.000 puestos de intermediarios subvencionados en parte por el Estado.

### **3. Acceso al mercado laboral**

En 2000/2001, el Ministerio de Empleo y Solidaridad decidió proceder a un intercambio sistemático de información a fin de definir los ejes de intervención destinados a las mujeres inmigrantes para 2002. Se ha hecho especial hincapié en el ámbito del empleo teniendo en cuenta la difícil situación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral, donde se enfrentan a situaciones de precariedad y discriminación. Además, es posible que las características de la actividad femenina se deterioren, lo que acentuaría los fenómenos de segregación, inhabilitación y división étnica en el empleo que ya se han observado.

Por este motivo se ha decidido financiar varios estudios o proyectos que tienen por objeto establecer un fondo de conocimientos en el que basar las investigaciones futuras. El Instituto de Ciencias Humanas ha preparado un inventario bibliográfico titulado "Inserción segmentada y discriminación de las mujeres inmigrantes y las jóvenes de origen extranjero en el acceso al mercado laboral". Por otra parte, se está preparando un estudio sobre el proceso en marcha en el ámbito de la doble discriminación, cuestión en la que también se hace hincapié en el marco del programa de iniciativa comunitaria EQUAL.

Además, se ha creado un grupo de trabajo cuyo primer objetivo era la utilización concertada de los fondos europeos del quinto eje (tercer objetivo del Fondo Social Europeo) destinados a la adopción de "medidas concretas para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado laboral". Los trabajos del grupo han permitido hacer el recuento de todas las iniciativas comunitarias realizadas entre 1994 y 1999 y evaluar la experiencia obtenida.

Se ha puesto en marcha una amplia reflexión sobre el tema del idioma a partir de la constatación de que el dominio insuficiente del francés es, en muchos casos, la

primera discriminación. Se ha puesto en marcha una importante iniciativa con el fin, por una parte, de evaluar la eficacia de las actividades de formación lingüística y, por otra, de reflexionar sobre el eventual reconocimiento del derecho al aprendizaje del idioma del país de acogida. En ese marco, se prestará especial atención a las mujeres inmigrantes por los obstáculos con los que se enfrentan para acceder al mercado laboral y a la formación lingüística, frecuentemente como consecuencia de su situación familiar o de la presión de las tradiciones de su comunidad.

En 2002 se prevé crear un grupo de debate, integrado por un moderador y por expertos en la cuestión, que permitirá analizar la especial situación de las mujeres inmigrantes con respecto al acceso al mercado laboral y a la formación, a las condiciones de empleo, y al desarrollo de la vida profesional, y promover la adopción de medidas concertadas destinadas a esas mujeres.

Por último, el “apadrinamiento” que consiste en prestar una atención personalizada a los jóvenes mientras buscan empleo y en las primeras semanas de trabajo, se va a ampliar, en 2002, a los mayores de 26 años. Esta medida redundará en beneficio de las mujeres, que representan actualmente más del 60% de los apadrinados.

#### **4. Abandono del hogar conyugal y acceso a una vivienda independiente de las mujeres con maridos polígamos: difusión de un folleto informativo**

La circular del 25 de abril de 2000 del Ministerio del Interior relativa a la renovación de los permisos de residencia de los ciudadanos extranjeros polígamos aborda la cuestión del abandono del domicilio conyugal por parte de las mujeres cuyos maridos son polígamos. Se trata de una cuestión compleja desde el punto de vista jurídico, de gran simbolismo por lo que respecta a la política de integración y a la condición de la mujer, y muy delicada para las distintas partes interesadas.

Por ello, se ha considerado indispensable preparar un folleto informativo sobre la cuestión, destinado esencialmente a los trabajadores sociales, a fin de facilitarles información útil para ayudar a las mujeres en cuestión a salir de la situación de poligamia. El objetivo era preparar un instrumento lo más claro y conciso posible, que se pudiera utilizar directamente.

Para tal fin, el 19 de junio de 2001 empezó su labor un grupo de trabajo integrado por representantes de todos los departamentos ministeriales interesados. Tras largas consultas, se preparó un documento titulado “Para salir de la poligamia”, con el acuerdo de todos los participantes. El documento será objeto de amplia difusión (10.000 ejemplares) entre los grupos de población inmigrante que practican la poligamia.

## **Artículo 4**

### **Medidas transitorias para acelerar el logro de la igualdad entre el hombre y la mujer**

#### **I. La paridad: medida concreta que favorece la participación de la mujer en la adopción de decisiones**

##### **1. La paridad en la vida política**

La Ley No. 2000-493, de 6 de junio de 2000, destinada a favorecer la igualdad de acceso de mujeres y hombres a mandatos electorales y a cargos electivos, completa la revisión constitucional de 1999.

El Gobierno ha optado por la paridad (50% de candidatos de cada sexo). La Ley comprende las disposiciones siguientes:

- en las listas de los escrutinios a dos vueltas (elecciones municipales en municipios de más de 3.500 habitantes y elecciones regionales), la diferencia entre el número de candidatos de cada sexo no puede ser superior a uno. Dentro de cada grupo de seis candidatos, en el orden de aparición en la lista, debe figurar el mismo número de candidatos de ambos sexos;
- en las listas de los escrutinios a una vuelta (elecciones europeas y parte de las elecciones al Senado), la diferencia entre el número de candidatos de cada sexo no puede ser superior a uno en cada una de las listas. En cada lista debe figurar, de manera alterna, un candidato de cada sexo.

Además, por lo que respecta a las elecciones legislativas y para que las agrupaciones y los partidos políticos sean los encargados de llevar a la práctica este mecanismo de renovación de la vida política francesa, la Ley prevé una sanción financiera para las agrupaciones que no respeten el principio de paridad en las candidaturas y no presenten un 50% de candidatos de cada sexo (con un margen del 2%).

Esta ley presenta mecanismos sencillos que se articulan en torno a un equilibrio entre medidas obligatorias y disposiciones financieras, sin modificar la actual estructura electoral.

Estas nuevas disposiciones se aplicaron por primera vez durante las elecciones municipales de marzo de 2001. El porcentaje de mujeres entre los concejales casi se ha duplicado. Son mujeres el 47,5% de los concejales de los municipios de más de 3.500 habitantes, frente al 25% anteriormente.

En cambio, el número de mujeres que ocupan alcaldías sigue siendo muy bajo: hay 171 alcaldesas, que representan el 6,6% del total de los alcaldes de municipios de más de 3.500 habitantes, frente a un 4,95% en 1995, lo que supone un incremento del 1,65%. Cabe señalar que, a diferencia de escrutinios anteriores, el porcentaje de mujeres elegidas alcaldesas aumenta con el tamaño del municipio.

##### **2. La paridad en las instancias económicas y sociales y en el diálogo social**

- El 8 de marzo de 2000, el Primer Ministro pidió al Consejo Económico y Social que celebrara un debate sobre el lugar de la mujer en las instancias económicas y sociales y en el diálogo social.

En una encuesta realizada entre el personal directivo de empresas se ponen de manifiesto las dificultades con que tropiezan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad: la segregación profesional, la discriminación salarial y la articulación de la vida laboral y la familiar.

El informe elaborado preconiza la adopción de medidas concretas para corregir las desigualdades en materia de remuneración; promueve una política familiar que refuerce los mecanismos de acogida de los niños pequeños y pide un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. El 20 de diciembre de 2000 el Consejo Económico y Social aprobó una recomendación en ese sentido.

- En 2000, el Consejo Superior de Igualdad Profesional (CSEP) creó un grupo de trabajo con representación de todos los interlocutores sociales, sobre el lugar de la mujer en las organizaciones sindicales y profesionales.

Se ha examinado con atención el acceso de la mujer a los cargos electivos del personal, los puestos de responsabilidad en las distintas instancias de decisión de las organizaciones sindicales, los cargos de consejeros laborales y los consejos de administración de los organismos paritarios de seguridad social.

El 20 de diciembre de 2000 se formuló una opinión consultiva al respecto. Algunas de las propuestas del Consejo Superior de Igualdad Profesional se han recogido en las disposiciones de la Ley relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, promulgada el 9 de mayo de 2001. Dicha Ley estipula que, al renovar los consejos laborales, las organizaciones sindicales deben establecer listas de candidatos que favorezcan el incremento del porcentaje de mujeres elegidas. Asimismo, cuando se elabora el protocolo de acuerdo preelectoral de las elecciones profesionales, las organizaciones sindicales estudian la manera de lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en las listas de candidatos. Por último, en las empresas con más de 200 empleados, el comité de empresa ha de constituir una comisión de igualdad profesional.

### **3. La paridad en la función pública**

Algunas propuestas recogidas en el informe presentado al Ministro de la Función Pública y la Reforma del Estado sobre “Los cargos directivos de la administración pública: hacia la igualdad entre hombres y mujeres”, presentado el 16 de febrero de 1999, se aplicaron en 2000-2001.

La Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres prevé una representación equilibrada de ambos sexos en la administración pública tanto en los jurados de oposiciones y exámenes profesionales como en los organismos consultivos —comisiones administrativas paritarias, comités técnicos paritarios, comités de higiene y seguridad— por lo que respecta a los miembros que representan a la administración.

Además, en aplicación de la circular de 6 de marzo de 2000 del Primer Ministro, la mayoría de los ministerios han elaborado y presentado a su comité técnico paritario planes plurianuales de mejora del acceso a la mujer a cargos directivos.

En aplicación de la circular de 5 de diciembre de 2000 del Ministro de la Función Pública y la Reforma del Estado, cada departamento ministerial nombra un coordinador que se encarga de todas las cuestiones relacionadas con la situación de la mujer.

Por último, el 10 de noviembre de 2000 se creó un Comité Directivo para promover la igualdad de acceso de hombres y mujeres a los cargos superiores de la administración pública.

Ese Comité Directivo se encarga de reunir los datos existentes sobre la formación, la contratación y los ascensos cuando las mujeres acceden a la administración pública o durante el desarrollo de su carrera profesional. También se encarga de buscar las causas de discriminación que impiden a las mujeres acceder a los cargos superiores, de formular recomendaciones para corregir las desigualdades observadas, de evaluar los efectos de las medidas adoptadas y de garantizar el seguimiento de la aplicación de sus recomendaciones y de las medidas experimentales adoptadas en ese marco, así como de dar a conocer sus resultados. El Comité está integrado por 19 miembros nombrados por un período de cinco años por el Ministro de la Función Pública y la Reforma del Estado.

En el informe presentado el 29 de junio de 2001, se proponen una serie de estudios, de los que buena parte están en marcha, sobre los exámenes de acceso a las grandes escuelas (Instituto de Estudios Políticos de París, Escuela Nacional de Administración y Escuela Politécnica, entre otros) o sobre el desarrollo de la carrera profesional (por ejemplo, de los directores de hospitales). Además, el estudio propone que la reducción de la jornada laboral se aproveche para tener en cuenta y mejorar la articulación del tiempo de trabajo con el resto de la vida y, de esa manera, favorecer la igualdad profesional entre hombres y mujeres.

#### **4. La paridad en la vida asociativa**

Según la encuesta sobre la vida asociativa de los franceses, realizada en diciembre de 1998 por el Centro de Investigaciones para el Estudio y la Observación de las Condiciones de Vida (CREDOC), el 46% de los hombres pertenecían a alguna asociación, frente a sólo el 34% de las mujeres. Sin embargo, se observaba que el porcentaje correspondiente a las mujeres estaba registrando un aumento desde hacía varios decenios. Además, se constató que, dentro de las propias asociaciones, eran más los hombres que las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad.

- En septiembre de 2000, la Delegación Interministerial para la Innovación Social y la Economía Social (DIES) y el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad (SDFE) establecieron, con representantes del Consejo Nacional de la Vida Asociativa (CNVA) y de la Conferencia Permanente de Coordinadoras Asociativas (CPCA), un grupo de debate sobre el tema de la mujer y la vida asociativa, que dio lugar a la organización de un seminario sobre los retos de la participación de la mujer en la vida asociativa.

El seminario, que se celebró el 26 de abril de 2001, abordó la contribución de las asociaciones de mujeres y asociaciones feministas al debate social y la participación de la mujer en el proceso de adopción de decisiones de las asociaciones.

El debate que se ha iniciado sobre la función de la mujer en el entorno asociativo proseguirá en el marco de las jornadas de reflexión que se prevé organizar y de

la realización de una encuesta para evaluar las responsabilidades de la mujer en la vida asociativa.

- El Estado ha empezado a aplicar mecanismos indicativos de la toma de responsabilidades de las mujeres en el sector asociativo. La circular del Primer Ministro del 1º de diciembre de 2000, relativa a las convenciones plurianuales de objetivos entre el Estado y las asociaciones, prevé que en esas convenciones se invite expresamente a velar por la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las asociaciones.
- Por otra parte, el Fondo Nacional para el Desarrollo de la Vida Asociativa (FNDVA) ha dado prioridad a la financiación de estudios que permitan disponer de datos estadísticos y de otra índole más exactos sobre el lugar que ocupa la mujer en la vida asociativa y prevé desarrollar actividades de formación que promuevan la igualdad de acceso de hombres y mujeres a los puestos de responsabilidad.
- Por último, en el marco de la celebración del centenario de la Ley de 1901 relativa al contrato de asociación, el Estado y las asociaciones firmaron, el 1º de julio de 2001, una carta de compromiso recíproco. Esa Carta reconoce el papel fundamental de la vida asociativa en nuestro país y reitera la colaboración entre el Estado y las asociaciones. Los signatarios se comprometen a mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ejercicio de las responsabilidades.

## **II. Protección de la maternidad: nuevas medidas que recogen una directiva europea**

La Ley No. 2001-1, de 3 de enero de 2001, por la que se habilita al Gobierno a aplicar, en virtud de ordenanzas, las directivas comunitarias, incluida la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, tiene por objeto adaptar la legislación francesa a la directiva en cuestión. El 6 de agosto de 1999, la Comisión Europea dirigió a Francia una recomendación motivada porque no había aplicado el párrafo 3 del artículo 5 de la Directiva 92/85.

En virtud de ese artículo, habida cuenta de los resultados de la evaluación de los riesgos que entraña para una empleada embarazada, que acabe de dar a luz o lactante estar expuesta a agentes físicos, químicos o biológicos, el empleador deberá tomar todas las medidas necesarias para evitar que la empleada siga expuesta a esos riesgos.

Para ello, el empleador adaptará las condiciones y/o el tiempo de trabajo. De no ser posible, el empleador tomará las medidas necesarias para garantizar a la interesada un cambio de puesto; si ello tampoco es posible, la empleada será dispensada del trabajo.

El proyecto de ordenanza incorpora al Código del Trabajo un artículo (el artículo L. 122-25-1-2) que se basa en la disposición de la Directiva 92/85.

Si una empleada embarazada, o que se ha reincorporado al trabajo tras la licencia de maternidad, o una empleada lactante está expuesta a determinados riesgos incompatibles con su salud y su seguridad, el empleador deberá proponerle, sobre la base de las conclusiones del médico de la empresa, la adaptación de su puesto de

trabajo o transferirla a otro puesto. Ese traslado no debe entrañar ninguna disminución de su remuneración.

En caso de que resulte imposible al empleador proponer otro puesto de trabajo, tendrá que hacer públicos los motivos por los que no se puede cambiar de puesto a la empleada.

En ese caso, se suspenderá su contrato de trabajo y la empleada podrá acogerse a la garantía de remuneración prevista en el acuerdo de mensualización de 10 de diciembre de 1977 anexo a la Ley de 19 de enero de 1978, que prevé una indemnización que incluya el subsidio diario que abona la seguridad social por concepto de enfermedad completado por el empleador hasta alcanzar el 90% del salario (en este caso no se aplicará la condición de antigüedad de tres años prevista en el acuerdo de mensualización).

Las disposiciones relativas a la licencia de maternidad y a la prohibición de que las mujeres trabajen dos semanas antes y seis semanas después del parto siguen aplicándose.

## **Artículo 5**

### **Eliminación de los estereotipos**

**(Recordatorio: Francia emitió una reserva sobre el apartado b) del artículo 5)**

#### **I. De los patrones y modelos socioculturales**

##### **La imagen de la mujer en la publicidad: lucha contra la violencia y la discriminación**

Desde hace algunos años y, con mayor frecuencia desde 2001, la publicidad ofrece una imagen de la mujer que muchos consideran humillante y degradante y que puede atentar contra la dignidad de la persona con imágenes que incitan a la violencia contra la mujer o a la discriminación por motivos de sexo. Por este motivo, en un primer momento se delimitó como campo de investigación prioritario el análisis de la imagen de la mujer en la publicidad.

Para ello, en marzo de 2001 se constituyó, bajo la égida de la Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional, un grupo de trabajo encargado de presentar a la Secretaría un informe en julio de 2001. El informe debía incluir un resumen de la información recogida sobre la publicidad que atenta contra la imagen de la mujer y propuestas encaminadas, ante todo, a modificar las prácticas, pero que podrían entrañar la reforma del marco jurídico y convencional vigente.

El grupo de trabajo incluía representantes de los ministerios e instituciones interesados, y de la sociedad civil: el Ministerio de Empleo y Solidaridad (Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad), varios departamentos ministeriales interesados en la cuestión (Dirección del Desarrollo de los Medios de Comunicación, Servicio del Primer Ministro puesto a disposición del Ministerio de Cultura y Comunicaciones, consulta del Ministerio de Justicia), la Delegación Parlamentaria de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Asamblea Nacional, el Observatorio de la Paridad entre Hombres y Mujeres, la Oficina de Control de la Publicidad, la Asociación de Mujeres Periodistas y una representante del mundo de la investigación.

El Gobierno, que, en estrecha colaboración con el sector asociativo, aplica una política de prevención y tratamiento de la violencia contra la mujer, consideró necesario proceder rápidamente a examinar el fenómeno de la publicidad, que escenifica comportamientos de exclusión y dominio de los que son objeto las mujeres.

El estudio del grupo de trabajo versó sobre el grado de evolución de las costumbres y las exigencias que de ello se derivan por lo que respecta al respecto de la persona humana. El estudio de la publicidad responde al imperativo social de prevenir la violencia y la discriminación contra la mujer.

Para ello, se consultó a todas las categorías de profesionales interesadas en la cuestión (agencias de publicidad, empresas de fijación de carteles y anunciantes), asociaciones de defensa de los derechos de la mujer, asociaciones de consumidores y personalidades cualificadas. El grupo presentó su informe a la Ministra el 11 de julio de 2001.

El informe tiene dos partes:

- un resumen de la información recogida sobre la publicidad que atenta contra la imagen de la mujer desde el punto de vista de una posible incitación a la violencia o de la discriminación por motivos de sexo;
- y propuestas para la modificación de la práctica o del marco jurídico vigente.

Las propuestas giran en torno a cuatro grandes ejes: una mayor responsabilización de los profesionales (creadores, anunciantes y medios de difusión), a través de la adhesión voluntaria a normas de autodisciplina adaptadas; la actualización de los textos vigentes a fin de permitir sancionar los atentados contra la imagen de la mujer a través de la incitación a la discriminación; el fortalecimiento de la capacidad de palabra y acción del cuerpo social, fundamentalmente a través de las asociaciones de lucha contra la violencia contra la mujer y la discriminación; y la aplicación de medidas que permitan celebrar un debate público sobre la cuestión de la imagen de la mujer en la publicidad.

El Organismo de Autodisciplina de la Publicidad en Francia, y la Oficina de Control de la Publicidad han tomado en cuenta los trabajos del Grupo de Expertos al elaborar una nueva recomendación sobre “La imagen de la persona humana”. Ese nuevo texto, hecho público el 16 de octubre de 2001, constituye la base de referencia para las opiniones consultivas que tiene que emitir la Oficina y sustituye la antigua recomendación sobre “La imagen de la mujer” que databa de 1975 y no estaba adaptada a las transformaciones que se han producido en la sociedad francesa en los últimos dos decenios. El texto incluye, principalmente, disposiciones innovadoras con respecto a la noción de violencia directa e indirecta, la sumisión y la dependencia, y los estereotipos sexuales, sociales y raciales.

## **II. Las responsabilidades familiares: reforma de la patria potestad que establece la noción de coparentalidad**

El 4 de marzo de 2002 se promulgó la Ley No. 2002-305 relativa a la autoridad paterna. Al aprobar esa modificación legislativa, Francia ha puesto sus disposiciones en conformidad con el apartado b) del artículo 5. La Ley tiene por objeto permitir la aplicación de la noción de coparentalidad que se funda en la constatación de un triple principio: la igualdad entre los padres, la igualdad entre los hijos y el derecho

del hijo a sus dos progenitores. La situación matrimonial de los padres no tiene que repercutir en las modalidades de ejercicio de la autoridad paterna.

Algunas de las disposiciones del texto tienen por objeto garantizar y estabilizar los vínculos filiales desde la ética del compromiso y de la responsabilidad, que se traduce, principalmente, por el fomento y la solemnización del reconocimiento y la armonización de las acciones en busca de la paternidad y la maternidad, la limitación de los casos y los plazos de posible refutación de los lazos filiales. Asimismo, se reafirma el principio de valorización de los acuerdos paternos sobre la organización de la vida de los hijos, fundamentalmente en caso de separación de la pareja. A ese respecto, se establece la función de la mediación familiar.

Por último, esta modificación legislativa permite la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, ratificada por Francia en 1990.

## **Artículo 6**

### **Prostitución y trata de mujeres**

#### **I. Trata de mujeres y prostitución**

El 12 de diciembre de 2000, día en que se abrió a la firma en Palermo, Francia firmó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Transnacional organizada y sus dos protocolos, el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, en especial de mujeres y niños, y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire.

El Parlamento está en proceso de ratificar ese instrumento con el fin de incorporarlo a la legislación de Francia. Para que el texto pueda entrar en vigor se requiere un mínimo de 40 ratificaciones.

La cuestión de la prostitución relacionada con la problemática de la trata de personas y las formas contemporáneas de esclavitud ha sido objeto de dos misiones parlamentarias ha conducido a la constitución de un grupo de trabajo consagrado a las víctimas.

##### **1. Fortalecimiento de la lucha contra el proxenetismo**

La Ley de 15 de mayo de 2001 sobre las nuevas normas económicas ha ampliado la definición de asociación de malhechores de manera que abarca la preparación de cualquier delito punible con cinco años de prisión (artículo 450-1 del Código Penal), lo que permite tipificar ese delito en relación con el proxenetismo, habida cuenta de las sanciones vigentes.

En el texto se tipifica también otra infracción, consistente en que una persona que tiene relaciones habituales con una asociación de malhechores no pueda justificar su tren de vida (artículo 450-2-1 del Código Penal).

Estos nuevos instrumentos jurídicos represivos permitirán reforzar la lucha contra las redes de proxenetas.

Además, el Ministerio de Justicia ha distribuido entre los fiscales una circular, de fecha 18 de diciembre de 2001, que se refiere a la lucha contra el proxenetismo. Ese texto permite mejorar la coordinación de los servicios judiciales con miras a adoptar un enfoque financiero y patrimonial de los grupos delictivos que organizan

la prostitución, garantizar la atención a las prostitutas como víctimas y establecer fiscales de referencia en materia de lucha contra el proxenetismo.

## **2. Misión parlamentaria sobre la prostitución**

En 1999, la Delegación de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres del Senado presentó un primer informe anual sobre la cuestión de la prostitución. Como resultado de ese informe, el 16 de febrero de 2001 se encomendó por decreto a la Presidenta de esta Delegación la creación de una misión parlamentaria sobre la prostitución.

El informe resultante, que se hizo público el 8 de febrero de 2001, puso de manifiesto la necesidad de crear unas estructuras que permitieran garantizar una mayor coherencia en la política de lucha contra la prostitución, y formuló las propuestas en ese sentido que se exponen a continuación.

La creación de un observatorio, comité o consejo superior permitiría disponer al mismo tiempo de un instrumento para la preparación de estadísticas, de los conocimientos especializados necesarios para determinar las necesidades y de un instrumento de evaluación y difusión de las medidas adoptadas.

Además, la Delegación considera indispensable que la policía dé prioridad a la lucha contra el proxenetismo y que se refuerce la política de cooperación entre los distintos países. En ese sentido, de conformidad con las recomendaciones del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en junio de 2000 ("Beijing + cinco"), cada país nombraría a un relator especial.

Por lo que respecta a la prevención de la prostitución y a la reinserción, es preciso hacer hincapié en:

- la información, a fin de sensibilizar a los jóvenes y al personal docente a través de campañas nacionales periódicas;
- la formación de los trabajadores sociales y los agentes de servicios públicos encargados de la aplicación de la normativa sobre la cuestión;
- la prestación de mayor apoyo a las asociaciones que desarrollan actividades en ese ámbito, la creación de comisiones específicas en todos los departamentos, y todas las medidas que puedan ayudar a las prostitutas a iniciar su reinserción.

## **3. Misión parlamentaria sobre la esclavitud moderna**

La Misión se ocupó de describir la situación de Francia con respecto a la esclavitud antes de situarla en su contexto internacional y de formular propuestas de índole política y legislativa encaminadas a luchar contra un fenómeno de amplitud y violencia considerables. La Misión destacó que la reforma debe tener cuatro ejes que se ocupen sucesivamente de las víctimas, los traficantes, el sistema institucional y la opinión pública.

A continuación se describen las propuestas relativas a la lucha contra la explotación sexual.

Cabe señalar que, recogiendo las propuestas formuladas por la Misión de Información Parlamentaria, la Asamblea Nacional aprobó el 24 de enero de 2002 un proyecto de ley por el que se refuerza la lucha contra las distintas formas de esclavitud.

Ese texto, que se ha transmitido al Senado, prevé principalmente la tipificación del delito de trata de seres humanos y la concesión de la residencia temporal, acompañada del derecho a ejercer una actividad profesional, a las víctimas de la trata que acepten presentar una denuncia o testificar contra el culpable del delito de trata del que han sido víctimas. El permiso de residencia temporal que se concedería sería renovable y, después de esa fase, una vez concluido el procedimiento judicial, se podría conceder a la víctima de la trata o a la persona que haya testificado sobre esos hechos un permiso de residencia permanente.

La propuesta del informe de la Misión Parlamentaria relativa al embargo cautelar, durante la instrucción del caso, de todos los bienes muebles e inmuebles del acusado se incorporó al proyecto de ley y se aprobó en primera lectura. Actualmente se está haciendo lo necesario para ampliar la facultad de integración de las redes.

### **3.1 Brindar a las víctimas apoyo social y dotarlas de un estatuto**

La situación de las víctimas con respecto a la residencia, y, sobre todo, el temor que les infunde la violencia extrema de las redes, hacen necesario crear nuevos centros de acogida, especializados en las víctimas de la trata. Esos centros, además del alojamiento propiamente dicho, podrían ofrecer, por un período de tres meses, seguimiento médico y psicológico, y medidas de inserción adaptadas a la situación de cada víctima. Ese plazo de tres meses permitiría a la víctima tomar una decisión sobre su futuro y optar por permanecer en Francia o volver a su país de origen.

En caso de que la víctima decida permanecer en territorio francés, la Misión propone que se le otorgue un permiso provisional de residencia por seis meses, renovable, y un permiso de trabajo, a cambio de colaborar con los servicios de la policía y la justicia. El seguimiento de la víctima hasta la finalización de los procedimientos judiciales correría a cargo de una asociación concertada.

En caso de que la víctima opte por regresar al país de origen, el Estado debe facilitar ese elección, principalmente por lo que se refiere a la financiación. La Misión se ha mostrado partidaria de que se crearan estructuras financiadas por Francia y gestionadas por organizaciones no gubernamentales de los países de origen.

### **3.2 Castigar a los traficantes**

La Misión propone que la trata de personas se tipifique como delito y se incorpore a una nueva sección del Código Penal en el Capítulo V, “De los atentados contra la dignidad de la persona” del título 2, “De los atentados contra la persona humana”, del segundo libro del Código, “De los crímenes y delitos contra las personas”. La inclusión de esas disposiciones, que se articularían en torno a una figura delictiva central con circunstancias agravantes, requeriría que se revisaran, al mismo tiempo, algunos de los delitos que se contemplan actualmente en la represión de la trata, como, por ejemplo, el proxenetismo.

#### **El trato penal de la prostitución**

En relación con la previstas (que van de 150.000 a 4,5 millones de euros), las multas que se aplican actualmente en el marco de la represión del proxenetismo parecen irrisorias habida cuenta de las ganancias que genera la explotación sexual. Por consiguiente, convendría reforzar la aplicación de sanciones financieras y los procedimientos de embargo. El objetivo es llegar al centro neurálgico de las redes, a

saber, los beneficios que obtienen. La Misión propone que los dispositivos reforzados en materia de tráfico de estupefacientes y blanqueo de dinero se apliquen también a los asuntos relacionados con el proxenetismo. En particular, se podría autorizar el procedimiento de embargo cautelar, que se puede aplicar durante la instrucción judicial del caso, o la confiscación total o parcial de los bienes del condenado.

### **Mejora de la reunión de pruebas**

Con el fin de mejorar la eficacia de las políticas de lucha contra las redes de trata de seres humanos, la Misión propone lo siguiente:

- autorizar las operaciones de infiltración en el caso de los delitos de trata y de pornografía infantil;
- autorizar los registros en línea;
- inspirarse en el régimen aplicable a los delitos de prensa por lo que respecta a los intermediarios técnicos en Internet, que prevé un mecanismo de responsabilidad en cascada cuya imputación se transmite de una persona a otra si no se consigue identificar a la primera.

### **3.3 Dar prioridad a la lucha contra la trata**

El informe propone que se cree una estructura de ámbito nacional en forma de Misión interministerial cuyo mandato abarcaría toda la problemática de la esclavitud. Además, se deberá incorporar formación sobre estas cuestiones desde la etapa inicial de la formación de policías y magistrados. Convendría establecer polos de lucha contra la trata en algunas jurisdicciones especialmente afectadas.

Habría que reforzar la función esencial de las asociaciones que actúan sobre el terreno. También sería deseable poner en funcionamiento un “número verde” que permita a las personas en peligro llamar en cualquier momento.

### **3.4 Favorecer la sensibilización colectiva**

Se deben llevar a cabo campañas de información mediante carteles o anuncios radiofónicos o de televisión a fin de contribuir a hacer evolucionar la mentalidad y dar otra visión del fenómeno de la prostitución.

Por último, en el marco de la ampliación de la Unión Europea, la Misión considera que, al examinar la candidatura de los países, uno de los criterios puede ser la aplicación concreta de las normas internacionales relativas a la trata de seres humanos.

## **4. Grupo de trabajo del Consejo Nacional de Ayuda a las Víctimas**

El Consejo Nacional de Ayuda a las Víctimas (CNAV), creado por decreto el 3 de agosto de 1999, participa en la aplicación de una política pública de ayuda a las víctimas. Su misión es garantizar la coherencia y la coordinación de las medidas en materia de ayuda a las víctimas y, en ese sentido, depende de la colaboración armónica entre los servicios públicos, las colectividades locales, y la red de asociaciones de ayuda a las víctimas. Ese Consejo está integrado por representantes de los principales ministerios, por miembros electos, y por 12 personalidades competentes nombradas en función de su participación en las políticas de ayuda a las víctimas de delitos.

En el marco de los trabajos de ese Consejo Nacional, en 2001 se constituyó un grupo para examinar la cuestión de las víctimas de la esclavitud contemporánea. Ese grupo se ha centrado en la situación de las víctimas por lo que respecta al derecho de residencia, para aquellas que son de nacionalidad extranjera, o por lo que respecta a las estructuras especializadas de acogida que suponen una alternativa eficaz y adecuada para salir de la situación de explotación. También se ha manifestado la necesidad de desarrollar información y de sensibilizar a la opinión pública y de los profesionales tanto en el país de origen como en el país de acogida. El 19 de marzo de 2002 el CNAV, en sesión plenaria, bajo la presidencia del Ministro de Justicia, aprobó el informe sobre la situación de la esclavitud contemporánea.

#### **5. Integración de la prostitución en los trabajos de la Comisión nacional de lucha contra la violencia de que son objeto las mujeres**

La nueva instancia de coordinación nacional dedicada a la violencia contra la mujer comprende una subcomisión que se ocupa de la “prostitución y trata de seres humanos con fines de explotación sexual”.

La trata de seres humanos con fines de explotación sexual representa una forma de violencia especialmente intolerable, y la situación, sumamente preocupante, que viven las víctimas de la prostitución es el objetivo principal de los trabajos de la primera subcomisión que se creó el 29 de enero de 2002, en el marco de la Comisión nacional de lucha contra la violencia de que son objeto las mujeres, establecida en virtud de un decreto de 21 de diciembre de 2001.

Habida cuenta de que los informes oficiales mencionados anteriormente se refieren principalmente a la trata de seres humanos, el debate del grupo debe versar sobre la relación entre las dos cuestiones de la prostitución y la trata.

Además, al abordar el tema de la prostitución, el reconocimiento de que el cuerpo humano no puede reducirse a la categoría de mercancía y que la persona prostituida es una víctima promueve el enfoque de lucha contra la violencia sexista y plantea también la problemática más general de la desigualdad entre los sexos y de la relación de dominio y dependencia entre hombres y mujeres. El 5 de marzo de 2002, esta subcomisión presentó un informe titulado “El sistema de la prostitución: una forma de violencia contra la mujer”, en el que la prostitución se define como una manifestación de violencia sexista. Entre las recomendaciones formuladas en el informe, se subraya la necesidad de llevar a cabo una encuesta que permita realizar una evaluación cuantitativa de la prostitución.

## **II. La prostitución de menores**

La Ley de 4 de marzo de 2002 relativa a la autoridad parental<sup>4</sup> se formulan propuestas concretas sobre la cuestión de la prostitución de menores. En ese sentido, se ha incluido en el Código Penal una nueva sección titulada “Del recurso a la prostitución de un menor”, a continuación de las disposiciones que reprimen el proxenetismo.

---

<sup>4</sup> Ese texto se examina con más detenimiento en el capítulo dedicado al artículo 16 de la Convención.

Ante el relativo vacío jurídico que caracterizaba la situación del menor de 15 a 18 años prostituido, se ha tipificado un delito concreto en el que incurre toda persona que solicite, acepte u obtenga “a cambio de una remuneración o de una promesa de remuneración, relaciones de carácter sexual por parte de un menor que se dedique a la prostitución”. En esa nueva figura delictiva incurre el cliente de un menor prostituido, al que se puede sancionar con tres años de prisión y 45.000 euros de multa; en caso de circunstancias agravantes, la pena aumenta a cinco años de prisión y 75.000 euros de multa.

Concurrirán circunstancias agravantes cuando se trate de un menor de 15 años (15 años de reclusión mayor y 3 millones de euros), cuando exista reincidencia, cuando el autor abuse de la autoridad que le confieren sus funciones o cuando se haya puesto en contacto con el menor a través de una red de comunicaciones como Internet.

Como en el caso de las disposiciones vigentes en materia de atentados sexuales, las nuevas disposiciones también se aplican cuando son cometidas por un ciudadano francés fuera del territorio nacional.

Fiel a su tradición abolicionista, Francia consideraba prioritaria la represión de la explotación de la prostitución por los proxenetas. Al sancionar la compra de los servicios sexuales de un menor, el Parlamento se ocupa, por primera vez, del “cliente”, lo que supone una evolución notable.

## **Artículo 7**

### **Vida política y pública**

#### **I. Vida política**

La cuestión del papel de las mujeres en la vida pública, y en particular su participación en la adopción de decisiones políticas, ha seguido siendo una preocupación prioritaria del Gobierno.

El Gobierno en funciones hasta final de abril de 2002, integrado por un total de 33 miembros, contaba con nueve mujeres (un 27%), en los siguientes cargos:

Ministerios:

- de Empleo y Solidaridad
- de Justicia
- de Cultura y Comunicación
- de Juventud y Deportes

Ministerio Delegado:

- de la Familia, la Infancia y las Personas con Discapacidades

Secretarías de Estado:

- de las Personas de Edad
- de Vivienda
- del Presupuesto
- de Derechos de la Mujer y Formación Profesional.

Conviene destacar que algunos de esos cargos son de primera importancia, y que dos mujeres ocupan el tercer y el cuarto puesto en la jerarquía del Gobierno.

## **1. Nuevas disposiciones constitucionales y legislativas que promueven la paridad en la vida política**

La revisión constitucional votada por el Parlamento en sesión conjunta el 28 de junio de 1999, consagró el principio de igualdad de acceso de mujeres y hombres a los mandatos electorales y cargos electivos. El artículo 3 de la Constitución encomienda a la legislación la tarea de promover esa igualdad de acceso, y el artículo 4 estipula que los partidos y grupos políticos “contribuyen a la aplicación de ese principio”.

En diciembre de 1999, el Gobierno presentó a la Asamblea Nacional un proyecto de ley “destinado a favorecer la igualdad de acceso de mujeres y hombres a mandatos electorales y cargos electivos”, así como un proyecto de ley orgánica para los territorios de ultramar (Nueva Caledonia, Polinesia y Wallis y Futuna). Todos esos textos legislativos fueron promulgados el 6 de junio de 2000.

El Gobierno ha optado por la paridad (50% de candidatos de cada sexo). En efecto, la Ley dispone lo siguiente:

- en las listas de los escrutinios a dos vueltas (elecciones municipales en ayuntamientos de más de 3.500 habitantes y elecciones regionales), la diferencia entre el número de candidatos de cada sexo no puede ser de más de uno. Dentro de cada grupo de seis candidatos en el orden de presentación de la lista debe figurar un número igual de candidatos de ambos sexos;
- en las listas de los escrutinios a una vuelta (elecciones europeas y parte de las elecciones al Senado), la diferencia entre el número de candidatos de cada sexo no puede ser de más de uno en cada lista. En cada lista debe incluirse alternativamente un candidato de cada sexo.

Además, en lo que se refiere a las elecciones legislativas, y con el fin de situar a los partidos y grupos políticos en el centro de los mecanismos de renovación de la vida política francesa, la Ley prevé una sanción financiera para las agrupaciones que no respeten el principio de paridad en las candidaturas y no presenten un 50% de candidatos de cada sexo (con un margen del 2%).

La Ley presenta mecanismos simples, articulados en torno a un equilibrio entre medidas obligatorias y disposiciones financieras, sin modificar la actual estructura electoral.

## **2. Elecciones municipales de marzo de 2001**

Esas nuevas disposiciones se aplicaron por primera vez en las elecciones municipales de marzo de 2001, en la que casi se dobló la proporción de mujeres elegidas concejales.

En efecto, en los municipios de más de 3.500 habitantes, la proporción de mujeres entre los concejales ha pasado del 25% al 47,5%.

<i>Municipios</i>	<i>Porcentaje de mujeres elegidas concejales</i>
De 3.500 a 9.000 habitantes . . . . .	47,4
De 9.000 a 30.000 habitantes . . . . .	47,3
Más de 30.000 habitantes. . . . .	48,0
Conjunto de los municipios de más de 3.500 habitantes. . . . .	47,5

*Fuente:* Ministerio del Interior – Oficina Electoral y de Estudios Políticos.

En cambio, sigue siendo muy reducido el número de alcaldesas: 171 en total, es decir, el 6,6% del conjunto de los alcaldes de municipios de más de 3.500 habitantes, frente al 4,95% en 1995, lo que representa un aumento del 1,65%. Conviene destacar que, a diferencia de escrutinios anteriores, la proporción de mujeres elegidas alcaldesas aumenta con el tamaño de los municipios.

<i>Municipios</i>	<i>Porcentaje de mujeres elegidas alcaldesas</i>
De 3.500 a 9.000 habitantes . . . . .	6,1
De 9.000 a 30.000 habitantes . . . . .	7,2
Más de 30.000 habitantes. . . . .	8,6
Conjunto de los municipios de más de 3.500 habitantes. . . . .	6,6

*Fuente:* Ministerio del Interior – Oficina Electoral y de Estudios Políticos.

### **3. Participación de mujeres en las demás instituciones locales**

La participación de mujeres en las demás instituciones locales, es decir, las regiones y los departamentos, sigue siendo reducida, pues sólo son mujeres el 25% de los consejeros regionales y el 7,9% de los consejeros generales (1998).

### **4. Creación de delegaciones parlamentarias para los derechos de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres**

Por la Ley No. 99-585, de 12 de julio de 1999, se establecieron en las dos asambleas del Parlamento nacional delegaciones parlamentarias para los derechos de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres.

## **II. Vida pública**

Conviene destacar la rápida evolución registrada en el Consejo Constitucional, en el que, de nueve miembros nombrados por el Presidente de la República y los Presidentes de las dos Asambleas, tres son mujeres, lo que pone de manifiesto la firme voluntad política de las máximas autoridades francesas.

Las mujeres son mayoritarias en la administración pública, pues constituían en 2000 más del 50% del total de funcionarios públicos. Los avances más espectaculares se observan entre el personal de categoría A, en la que la proporción de mujeres era de 54,3% en 2000, frente al 33% en 1982. Sin embargo, en los cargos superiores la proporción de mujeres no llega al 15%.

Los altos cargos, que se cubren por decisión del Gobierno, siguen siendo poco accesibles a las mujeres: en 1997, la proporción de mujeres en los cargos de esa categoría no pasaba del 6,6%, y en 2000 sólo había aumentado al 10%.

En los grandes órganos del Estado (Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas e Inspección General de Finanzas) la proporción de mujeres sigue siendo baja, pese a un apreciable aumento desde hace más de 15 años, puesto que la participación de mujeres se triplicó con creces entre 1985 y 2000, pasando del 5,6% al 17,1%.

Lo mismo puede decirse de los cargos de jefe de servicio, director adjunto y subdirector, en los que la proporción de mujeres ha aumentado considerablemente, del 7% en 1982 al 20,6% en 2000. El aumento del número de mujeres resulta prometedor, pues se trata a menudo de funcionarias relativamente jóvenes, con una larga carrera por delante.

## 1. Datos concretos

<i>Tasa de feminización de la administración pública en 2000</i>		
<i>Categoría</i>	<i>Total</i>	<i>Excluida la enseñanza</i>
A	54,3%	33,8%
B	67,1%	48,9%
C y D	52,9%	47,3%

*Fuente:* Ministerio de la Función Pública y la Reforma del Estado – Dirección de Administración General y Función Pública.

<i>Tasa de feminización de las categorías superiores de la Administración</i>		
<i>Cargo</i>	<i>1997</i>	<i>2000</i>
Cargos cubiertos por decisión del Consejo de Ministros		
Directoras de un organismo central	7,7%	17,6%
Rectoras	12,9%	24,1%
Jefas titulares de misiones con cargo de embajadoras	6,4%	7,3%
Prefectas	3,4%	4,9%
Cargos de dirección e inspección general y otros puestos superiores		
Órganos principales del Estado	15,9%	17,1%
Jefas de servicio, directoras adjuntas, subdirectoras	19,1%	20,6%
Inspectoras generales, salvo las de finanzas	18,6%	20,4%
Tesoreras generales	31,1%	5,3%
Jefas de servicios descentralizados	8,2%	8,9%
Presidente de cámaras regionales de cuentas	0%	8%
Presidentas de tribunales administrativos y de tribunales administrativos de apelación	10,5%	7,9%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>14,1%</b>

*Fuente:* Ministerio de la Función Pública y la Reforma del Estado – Dirección de Administración General y Función Pública.

## **2. Medidas**

Algunas de las medidas propuestas en el mencionado informe sobre la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en las categorías superiores de la administración pública, presentado el 16 de febrero de 1999, se aplicaron en 2000-2001.

### **2.1 Ley relativa a la igualdad profesional**

La Ley relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, promulgada el 9 de mayo de 2001, prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres entre los representantes de la administración pública en tribunales de concursos y exámenes profesionales y en los organismos consultivos, como comisiones administrativas paritarias, comités técnicos paritarios y comités de higiene y seguridad.

### **2.2 Planes plurianuales de mejora del acceso de mujeres a empleos y puestos superiores**

En aplicación de la circular de 6 de marzo de 2000 del Primer Ministro, la mayor parte de los ministerios elaboraron y presentaron a su comité técnico paritario planes plurianuales de mejora del acceso de mujeres a los puestos y cargos superiores.

Además, en aplicación de la circular de 5 de diciembre de 2000 del Ministro de la Función Pública y la Reforma del Estado, cada departamento ministerial debe proceder a designar antes de final de 2001, un coordinador general de la participación de mujeres en esos servicios.

### **2.3 Comité Directivo para la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los cargos superiores de la administración pública**

El 10 de noviembre de 2000 se estableció un Comité Directivo para promover la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los cargos superiores de la administración pública. El Comité se encarga de reunir los datos existentes sobre la formación, contratación y ascenso de mujeres en la función pública y sus perspectivas de carrera. También se ocupa de investigar casos de discriminación contra mujeres en el acceso a puestos superiores y de formular recomendaciones para corregir las desigualdades observadas y evaluar los efectos de las medidas adoptadas.

El Comité Directivo está integrado por 19 miembros nombrados por el Ministro de la Función Pública y la Reforma del Estado por un período de cinco años. En el informe que presentó el 29 de junio de 2001 propuso diversos estudios, de los que buena parte ya se han iniciado, sobre los concursos de acceso a las grandes escuelas (Instituto de Estudios Políticos de París, Escuela Nacional de Administración y Escuela Politécnica entre otros), o sobre el desarrollo de la carrera (por ejemplo, de los directores de hospitales). Además, en el informe se propone que se aproveche la reducción de la jornada laboral para examinar y mejorar la articulación de los horarios sociales y los horarios de trabajo y favorecer así la igualdad profesional entre mujeres y hombres.

### **III. Instancias económicas y sociales y diálogo social**

#### **1. Participación de la mujer en las organizaciones representativas del mundo social y económico**

El 8 de marzo de 2000 el Primer Ministro pidió al Consejo Económico y Social que realizara una reflexión sobre la participación de la mujer en las instancias económicas y sociales y en el diálogo social. El informe correspondiente fue la base de una opinión consultiva adoptada por el Consejo Económico y Social el 20 de diciembre de 2000.

Una encuesta entre empresarios realizada en el marco de ese informe revela las prácticas de segregación profesional y discriminación salarial, problemas de articulación de horarios y otras dificultades que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad. En el informe se preconiza la adopción de medidas concretas para eliminar la desigualdad salarial y se propugna una política familiar que refuerce los servicios de guardería y promueva un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

#### **2. Participación de la mujer en el diálogo social**

El Consejo Superior de la Igualdad Profesional estableció en 2000 un grupo de trabajo con el conjunto de los interlocutores sociales sobre la participación de la mujer en las organizaciones sindicales y profesionales. Se ha examinado detenidamente la situación en lo que se refiere a la elección de mujeres como representantes del personal, su acceso a puestos de responsabilidad en las diferentes instancias de decisión de las organizaciones sindicales, a las funciones de consejeras laborales y a los consejos de administración de los organismos paritarios de seguridad social.

El 20 de diciembre de 2000 se formuló una opinión consultiva al respecto. Algunas de las propuestas del Consejo se han recogido en las disposiciones de la Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, que estipula, por ejemplo, que, al renovar los consejos laborales, las organizaciones sindicales deben confeccionar sus listas de candidatos de manera que promuevan el aumento del número de mujeres en esos órganos. Asimismo, en las elecciones profesionales, las organizaciones sindicales deben estudiar, al elaborar los acuerdos pre-electorales, las formas de lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas. Por último, en las empresas con más de 200 empleados, el comité de empresa ha de constituir una comisión de igualdad profesional.

### **Artículo 8 Representación internacional**

La legislación vigente no contiene ninguna forma de discriminación que impida a las mujeres representar al Gobierno en el plano internacional ni participar al más alto nivel en la labor de las organizaciones internacionales.

Sin embargo, a pesar de los notables progresos logrados, la proporción de mujeres en altos cargos sigue siendo claramente inferior a la de hombres.

El Ministerio de Relaciones Exteriores puso en marcha en 2001 un plan plurianual de mejora del acceso de la mujer a puestos y cargos superiores, con el objetivo de adecuar el número de puestos efectivamente ocupados a la cantera de mujeres que reúnen los requisitos. Para ello, esa política se basa, además de en la contratación y en los ascensos, en el fomento de una composición más equilibrada de los representantes de la administración en las comisiones administrativas paritarias, así como en los tribunales de los concursos y exámenes profesionales, en los que la representación femenina llegó en 2001 al 38%.

En la diplomacia francesa, la proporción de mujeres aumenta entre los funcionarios de la categoría A (27%), pero sigue siendo limitada en los puestos superiores. Cabe señalar que, a efectos de lograr un mayor equilibrio, el aumento de la participación de mujeres en los ascensos es más importante que el del número de funcionarias.

### **1. Puestos diplomáticos o consulares**

Al 31 de octubre de 2001 había:

- 13 embajadoras y dos mujeres representantes permanentes ante organismos internacionales, es decir, 15 mujeres sobre un total de 167 cargos de esas categorías (9,5%).
- 10 mujeres cónsules generales y una mujer cónsul, sobre un total de 98 puestos de esas categorías (algo más del 10%).

### **2. Administración central**

El número de mujeres en puestos de máxima responsabilidad era de 30, de las que dos habían sido nombradas por decisión del Consejo de Ministros, sobre un total de 149 puestos (20%). La proporción es mayor, de cerca del 30%, en los puestos de menor responsabilidad (subdirecciones y categorías asimiladas). La distribución es la siguiente: 24 subdirectoras y asimiladas, dos jefas de servicio, dos directoras adjuntas, una consejera gubernamental y una directora.

### **3. Organizaciones internacionales**

En lo que respecta a los puestos de experto en el sistema de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 2001, de los 14 puestos ocupados por franceses, sólo tres correspondían a mujeres, y de los tres jueces franceses sólo uno era mujer.

Además, como pidió la Asamblea General, el Presidente de la República designó en 2000 a una mujer como representante personal para la preparación de la Cumbre sobre la Infancia.

El Ministerio de Relaciones Exteriores alienta las candidaturas femeninas a los puestos convocados por organizaciones internacionales. De los 121 franceses contratados por organizaciones internacionales para puestos de categoría superior, 94 eran hombres y 27 (22,3%) mujeres.

## **Artículo 9**

### **Nacionalidad**

Desde la presentación del informe anterior, no ha habido ninguna modificación de la legislación interna que afecte a la transmisión de la nacionalidad.

Francia recuerda que el principio de igualdad entre el hombre y la mujer abarca la adquisición, la pérdida o conservación de la nacionalidad francesa. El artículo 21-11 del Código Civil permite adelantar la adquisición de la nacionalidad, por petición expresa:

- a partir de los 16 años de edad, en el caso de un menor que resida en Francia y haya tenido su residencia habitual en el país, en forma continuada o no, durante un total de por lo menos cinco años desde los 11 años de edad;
- a partir de los 13 años de edad, a petición de los progenitores del menor y con el consentimiento personal de éste, si reside en Francia y ha tenido su residencia habitual en el país, en forma continuada o no durante un total de por lo menos cinco años desde los ocho años de edad.

## **Artículo 10**

### **Educación**

#### **I. Medidas**

La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la educación es una de las prioridades nacionales. Desde febrero de 2000, esa voluntad ha encontrado su expresión en el marco de una “Convención Interministerial para la promoción de la igualdad de oportunidades de niñas y niños, mujeres y hombres en el sistema educativo”, firmada entre el Ministro de Educación Nacional, Investigación y Tecnología, la Ministra de Empleo y Solidaridad, el Ministro de Agricultura y Pesca y la Secretaria de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional.

Esta Convención fija a nivel interministerial unos objetivos que requieren el seguimiento constante por parte de todos los interesados. Asimismo, establece los medios necesarios para que se tome conciencia de la desigualdad de trato que todavía existe entre hombres y mujeres y se pongan en marcha procesos culturales, administrativos y técnicos que acaben definitivamente con la supervivencia de determinadas prácticas discriminatorias.

Las medidas adoptadas se articulan en torno a los tres ejes de la Convención Interministerial.

#### **1. Mejorar la orientación escolar y profesional de las niñas y los niños y adaptar la oferta de formación inicial a las perspectivas de empleo, promoviendo la participación de las jóvenes en la enseñanza científica y técnica**

Se pretende mejorar la orientación escolar y profesional de las niñas y de los niños. Para ello, conviene crear clases de transición para los alumnos que deseen reorientarse hacia sectores científicos o tecnológicos, promover, durante toda la duración de la escolaridad, la información general sobre las ramas de especialización, las

profesiones y la situación laboral, en particular en los campos reservados tradicionalmente a los varones, y velar por la mejor adecuación posible de los títulos y las salidas profesionales.

Se ha publicado un boletín oficial fuera de serie sobre el tema “En la escuela, en el colegio y en el instituto: de la educación mixta a la igualdad”, que ha gozado de amplia difusión entre el personal docente. La finalidad de este instrumento de acción pedagógica ha sido permitir el debate y la colaboración con los alumnos. Con él se ha tratado de incitar a la reflexión a partir de situaciones cotidianas.

En colaboración con los servicios del Ministerio de Educación Nacional y los establecimientos docentes, las delegaciones regionales para los derechos de la mujer y la igualdad conceden premios a la vocación científica y técnica entre las jóvenes que han optado por ramas científicas y técnicas. Tanto en 2000 como en 2001 se concedieron 600 premios de 762,25 euros.

Además, el Ministerio de Investigación ha puesto en marcha un programa de acción cuyo objetivo es mejorar la información y la orientación de las jóvenes hacia estudios superiores científicos y favorecer su acceso a becas de investigación. Ese programa de acción forma parte del seguimiento del coloquio sobre “Ciencia y tecnología: ¿por qué las jóvenes?”, que se celebró el 26 de octubre de 2000. Se ha creado una estructura administrativa denominada Misión para la Paridad en la Ciencia y la Tecnología (MPST), cuyo objetivo es definir y aplicar medidas que permitan reforzar el lugar de la mujer en las carreras científicas. En ese marco, la Misión vela por que los organismos dependientes del Ministerio de Investigación tengan en cuenta la dimensión de la paridad.

La fijación del objetivo cuantificado del 35% de muchachas con un contrato de aprendizaje va a contribuir a que aumente la representación de las jóvenes, principalmente en los sectores de alta tecnología.

El Ministerio de Agricultura y Pesca ha puesto en marcha un programa plurianual destinado a promover la igualdad en las distintas estructuras de formación agrícola y en el funcionamiento de la administración.

Se prevé establecer con las profesiones interesadas asociaciones en cuyo marco se fijen objetivos progresivos a fin de mejorar la inserción de la mujer en la empresa. Además, a nivel local, se aprobarán convenciones con el objetivo de promover el empleo. Por lo que respecta a la inserción o la reinserción más tardía, se reforzará la validación de la experiencia y los conocimientos profesionales. Esta medida redundará en beneficio de las mujeres adultas cuya formación inicial era generalmente inferior a la de los hombres y cuyo desempeño profesional ha sido discontinuo.

## **2. Reforzar los instrumentos de promoción de la igualdad y la formación**

Se han tomado medidas concretas para sensibilizar al personal docente a fin de promover mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Ello ha permitido formar a la comunidad educativa en el ámbito de la promoción de la igualdad de oportunidades. En la etapa inicial de formación del personal docente y de los inspectores de educación se ha introducido un módulo específico sobre formación para la igualdad entre hombres y mujeres que se ha puesto a prueba en los institutos universitarios de formación de maestros (IUFM). Lo mismo se ha hecho en los centros de formación de consejeros de orientación y de instructores de

enseñanza agrícola. El Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional están preparando un conjunto de material pedagógico sobre igualdad destinado a las academias, los IUFM, y las delegaciones regionales y misiones de los departamentos para los derechos de la mujer y la igualdad.

La sensibilización del personal encargado de la educación tiene dos aspectos complementarios. El primero entraña la formación de todos los miembros de la comunidad docente respecto de la situación comparada de las niñas y los niños en los establecimientos, sobre el desarrollo de sus estudios y sobre los criterios de selección para acceder a una titulación.

El segundo aspecto consiste en incrementar los datos estadísticos integrando los parámetros sobre la diferencia entre los sexos y garantizar una mayor difusión de esos datos a fin de proporcionar elementos de reflexión a los responsables de las políticas locales.

Por lo que respecta a esas mejoras a nivel de la formación y la información, también conviene garantizar unas condiciones de estudio y de trabajo conformes a las aspiraciones legítimas de las mujeres.

Por ejemplo, conviene alentar a las ciudades universitarias a que prosigan las medidas de adaptación de sus locales a la población femenina, adaptar las especialidades en las que existen dificultades importantes de inserción profesional para las mujeres, adoptar un enfoque voluntarista para el acceso de la mujer a cargos de responsabilidad, y velar por una mayor representación de la mujer en la composición de los jurados de las oposiciones a jurados de contratación.

Además, el Ministerio de Educación Nacional se esfuerza por garantizar la igualdad de acceso a los puestos de responsabilidad en el propio Ministerio. Aunque las mujeres son mayoría en el cuerpo docente (62%), son poco numerosas en el cuerpo de inspección (26%). En ese marco, se han elaborado contratos de objetivos en los que se establecen los esfuerzos que hay que realizar en ese ámbito.

### **3. Promover una educación basada en el respeto mutuo de ambos sexos, que incluirá la lucha contra la discriminación y la violencia**

La toma de conciencia de la igualdad entre hombres y mujeres requiere la incorporación a los programas escolares de una reflexión sobre las funciones sociales; una ampliación de la información sobre el cuerpo; y medidas de prevención de la violencia sexista —mediante la participación y la mayor responsabilidad en el entorno familiar. En virtud de una orden ministerial, de 19 de octubre de 2000, el Ministro de Educación Nacional creó un comité de lucha contra la violencia en la escuela, que, en colaboración con otros departamentos ministeriales, se encarga de proponer respuestas adecuadas para luchar contra esos fenómenos.

Esas medidas ponen de manifiesto la voluntad del Gobierno de Francia de hacer frente a las manifestaciones de desigualdad que todavía persisten. El órgano competente principal, que es el Ministerio de Educación Nacional, ha encomendado a varas personalidades externas que preparen informes sobre el lugar que ocupa la mujer en las distintas ramas de la enseñanza superior y sobre la presencia de la

mujer entre el personal docente investigador y de las jóvenes entre los alumnos que se incorporan a la universidad<sup>5</sup>.

Las cifras que figuran a continuación ponen de manifiesto esa voluntad pública de promover la igualdad entre las mujeres y los hombres.

## II. Datos estadísticos

### 1. Algunas cifras generales

	<i>Porcentaje de aprobados en el bachillerato, por sexo</i>								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Niñas	75,8	75,7	76,0	75,4	78,3	81,2	80,5	81,8	80,9
Niños	72,2	72,9	73,9	73,3	74,3	76,5	75,6	77,4	76,1

(Porcentaje de aprobados en el bachillerato general, incluidas todas las ramas).

Fuente: Ministerio de Educación Nacional.

El porcentaje de niñas que termina el bachillerato sigue progresando; en 2001 era de más del 80%, y siguió siendo superior al de niños en el período examinado.

<i>Tipo de indicador</i>	<i>Datos correspondientes al año 2000</i>
Porcentaje de alumnas	
Clase de tercer curso de la rama general (94,7% de las alumnas de tercer curso cursan estudios de la rama general)	52,39%
Clase del segundo curso de la rama general y tecnológica (el 99,3% de las niñas de segundo curso cursan estudios de la rama general y tecnológica)	55,3%
Último curso de bachillerato científico (el 37,5% de las niñas del último curso de bachillerato cursan estudios de la rama científica)	42,9%
Personal de educación nacional	
en la enseñanza primaria	77,80%
Porcentaje de mujeres en la enseñanza secundaria y la formación permanente	56,70%
entre el personal administrativo técnico y directivo	64,90%
Reparto por categorías	
Categoría A	58,90%
Categoría B	78,30%
Categoría C	66%

<sup>5</sup> “El Personal docente y de investigación de la universidad: el lugar de la mujer”, marzo de 2000, por Huguette Delavault, Claudine Hermann y Noria Boukhobza, con la participación de F. Cyrot-Lackmann. “La mujer en las distintas ramas de la enseñanza superior”, octubre de 2000, por Laurence Broze, Huguette Delavault y Julianne Unterberger.

## 2. Situación de la mujer en el sistema nacional de educación

<i>Tasa de mujeres</i>	<i>1996-1997</i>	<i>1999-2000</i>
Gabinete Ministerial	8,30%	45,10%
Rectores	12,90%	23,30%
Administración central		
Directores	0%	45,50%
Subdirectores	33,30%	47,40%
Decanos de IG	0%	50,00%
Inspectores generales de educación	15,40%	15,80%
Inspectores generales de la administración de educación	17,90%	20,70%
Enseñanza primaria		
Maestros y profesores de escuelas	74,70%	77,40%
Inspectores de educación	30,40%	30,90%
Enseñanza secundaria		
Catedráticos	50,60%	51,40%
Profesores y asimilados	59,70%	60,50%
IAIPR	21,80%	23,20%
Directores de establecimiento	30,70%	35,80%
Presidentes de jurado de oposiciones		
Cátedra	11,80%	17,80%
CAPES	15,70%	32%
CAPET	27,20%	33,30%

## 3. Situación de las mujeres en la universidad

1990: 624 alumnas

1990: 520 alumnas

1998: cerca de 800.000 alumnas

2000-2001: 788.000 alumnas (incluido el Instituto Universitario de Tecnología (IUT))

<i>Situación de la mujer en la universidad: evolución</i>	
<i>Año académico</i>	<i>Porcentaje de alumnas</i>
1980-1981	49,7%
1990-1991	54%
1997-1998	56%
2000-2001	55%

<i>Situación de la mujer en los tres ciclos universitarios</i>	
<i>Ciclo</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Primer ciclo . . . . .	55,6%
Segundo ciclo . . . . .	56,9%
Tercer ciclo (doctorado). . . . .	50,2%

Las mujeres obtienen mejores resultados en el primer ciclo universitario: el porcentaje que representan aumenta en el segundo ciclo, pero esa tendencia se invierte en los cursos de doctorado.

<i>Situación de la mujer en las universidades, por secciones (año académico 2000-2001)</i>	
<i>Sección</i>	<i>Porcentaje de alumnas</i>
Filología . . . . .	73,9%
Letras y artes . . . . .	72,8%
Farmacia . . . . .	66,7%
Ciencias humanas y sociales. . . . .	65,9%
Derecho y ciencias políticas . . . . .	62,2%
AES . . . . .	59,2%
Ciencias de la naturaleza y de la vida . . . . .	56,9%
Medicina, odontología. . . . .	55,6%
Ciencias económicas y gestión . . . . .	50,9%
Institutos Universitarios de Tecnología (IUT). . . . .	39,7%
Ciencias y estructuras de la materia. . . . .	34,1%
Ciencias y técnicas de las actividades física y deportivas (STAPS). . . . .	31,9%
Ciencia y tecnología – Ingeniería . . . . .	18,6%
<b>Total</b>	<b>55,2%</b>

Más de las tres cuartas partes de las mujeres están matriculadas en las secciones de filología, letras y artes. Son minoría en ciencias y estructuras de la materia, en las ingenierías y en los institutos universitarios de tecnología. Pese a ser mayoría entre los bachilleres, las mujeres dudan a la hora de matricularse en carreras más largas y selectivas. Gracias a sus resultados en las evaluaciones, que son superiores a los de los varones (por lo menos en francés, dado que las notas en matemáticas son prácticamente idénticas), las alumnas sufren menos retrasos durante su período de escolarización y son más y más jóvenes las que culminan la enseñanza secundaria, y tienen una tasa de aprobados en el bachillerato superior a la de los varones, por lo que son desde hace tiempo mayoría entre los bachilleres.

Sin embargo, la presencia femenina sigue siendo muy variable en las distintas secciones generales, tecnológicas y profesionales. Aunque en 2001 eran muchachas más del 83% de los bachilleres de letras y los dos tercios de los bachilleres de tecnología terciaria (su presencia en ciencias médicosociales es muy mayoritaria), siguen siendo minoritarias en ciencias, a pesar de que se han realizado algunos progresos (44,5% en 2001), y especialmente en las especialidades industriales. El

aumento progresivo del bachillerato profesional ha contribuido a que en los últimos años se reduzca el porcentaje que representan en todas las secciones del bachillerato: en 2001 las muchachas representaban el 53,1% de los bachilleres. Esas particularidades persistentes de la orientación de las mujeres se confirman al comenzar la enseñanza superior. En la universidad, las muchachas cursan masivamente el diploma de estudios universitarios general de letras (en el que representan más de las tres cuartas partes de las nuevas matrículas), aunque también en las disciplinas relacionadas con la salud (dos terceras partes), son mas reticentes a matricularse en carreras selectivas o competitivas (Instituto Universitario de Tecnología y, sobre todo, exámenes de ingreso a las Grandes Escuelas). Pese a ser claramente más numerosas que los varones entre los estudiantes universitarios (un 57% frente a un 43%), su superioridad numérica tiende a reducirse incluso a desaparecer al cabo de algunos años de estudios, fundamentalmente en el tercer ciclo. Sin embargo, en los últimos años se ha registrado un aumento considerable del número de mujeres que cursan estudios para la obtención de un título superior o un doctorado.

#### **4. La mujer entre el personal docente y de investigación de la Universidad**

Según un estudio realizado en 2000, las mujeres ocupan el 37% de los puestos de profesor universitario y el 14% de los puestos de catedrático. Sin embargo, la situación varía en función de las disciplinas.

En las disciplinas de ciencias, donde se encuentra la mitad de los profesores universitarios el 40% de los catedráticos, donde es más importante la diferencia entre hombres y mujeres (un 29% de profesores universitarios y menos del 10% de catedráticas).

En las demás disciplinas, especialmente en letras y en el sector de la salud, se ha alcanzado la paridad en los puestos de profesor universitario. Sin embargo, todavía falta mucho para llegar a ella por lo que respecta a los puestos de catedrático.

En el conjunto de las disciplinas, el 44% de los hombres que son profesores universitarios tienen la posibilidad de convertirse en catedráticos, mientras que sólo el 18% de las mujeres tienen la posibilidad de acceder a esos puestos, pese a que en algunas disciplinas son más numerosas que los hombres.

El número de mujeres que ocupan puestos de profesor universitario y de catedrático también varía en función de las universidades. En la región de París ese número queda muy por debajo de la media nacional.

Se observa que la edad media de las mujeres es inferior a la de los hombres en todas las disciplinas. Una de las explicaciones de ese fenómeno sería la contratación de mayor número de mujeres en los últimos años, lo que supone una mayor presencia de éstas en las franjas de edad inferiores.

## **Artículo 11 Empleo**

Los dos últimos años se han caracterizado por avances importantes en cuanto a la promulgación de leyes y normas que han venido a reforzar las disposiciones existentes para promover la igualdad profesional entre hombres y mujeres, prestar mayor atención a la mujer en las políticas de empleo y facilitar la compaginación entre la vida personal y la laboral.

## I. Disposiciones nuevas

Las principales disposiciones nuevas se refieren, además de a la lucha contra la discriminación según lo dispuesto en el artículo 1, a la igualdad en el empleo, el trabajo nocturno de las mujeres, el reconocimiento de nuevas formas de violencia en el lugar de trabajo y el establecimiento de una licencia de paternidad.

### 1. Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres: fortalecimiento, a través del diálogo social, de los instrumentos disponibles para promover la igualdad

La Ley tiene por objeto fortalecer los instrumentos establecidos en la Ley de 13 de julio de 1983 mediante el fomento del diálogo social sobre la igualdad profesional en el sector productivo y la empresa, utilizando para ello tres vías.

En primer lugar, se otorga un papel determinante al estudio comparativo de las condiciones generales de empleo y de formación de mujeres y hombres en la empresa. El análisis correspondiente debe basarse en “indicadores pertinentes, definidos por decreto y complementados, si procede, por indicadores específicos en cada empresa. Esos indicadores deben mostrarse en los lugares de trabajo y constituyen el fundamento de la negociación colectiva”.

En segundo lugar, se hace de la igualdad laboral un elemento importante de la negociación colectiva a nivel de sector y de empresa, pues se establece la obligación de negociar específicamente ese aspecto. Los negociadores, es decir, los agentes sociales, deben referirse al estudio comparativo. La periodicidad de las negociaciones varía según el nivel de éstas: trienal a nivel de sector y anual a nivel de empresa, como en el caso de las negociaciones sobre los salarios efectivos y la duración y organización del tiempo de trabajo. No obstante, si las negociaciones entabladas se resuelven en un acuerdo colectivo en materia de igualdad laboral, su periodicidad pasará a ser de tres años.

Además, la cuestión de la igualdad laboral debe tenerse en cuenta en el conjunto de las negociaciones obligatorias en materia de sueldos, de clasificación y de formación profesional a nivel de sector, y en las negociaciones anuales obligatorias a nivel de empresa relativas a los sueldos y a la duración y organización del tiempo de trabajo.

En las empresas con 200 empleados o más se ha establecido asimismo una comisión encargada de preparar las deliberaciones del comité de empresa sobre el estudio comparativo de las condiciones generales de empleo y de formación de mujeres y hombres. Esa comisión podrá preparar también las negociaciones de la empresa.

Por último, la ayuda financiera reservada antes a las medidas ejemplares contenidas en los planes de igualdad profesional se amplía a las medidas ejemplares adoptadas al margen de esos planes, por un mero acuerdo colectivo. Además, pueden acceder a esa ayuda todos los empleadores, incluidas las asociaciones.

La nueva Ley de 9 de mayo de 2001 contiene igualmente disposiciones relativas a la representación de mujeres y hombres en las elecciones profesionales y a consejos laborales. Habida cuenta de la escasa representación femenina en puestos de responsabilidad en las estructuras sindicales y profesionales, se han introducido disposiciones para promover el acceso de mujeres a mandatos y cargos electivos, y

uno de los artículos tiene por objeto incluir entre los “empleadores electores”, en las elecciones a consejos laborales, a los cónyuges colaboradores de artesanos.

Ese artículo ofrece a los cónyuges colaboradores de artesanos, comerciantes y agricultores, que por lo general son mujeres, la posibilidad de inscribirse en las listas electorales en sustitución del jefe de la empresa, con la autorización de éste.

Se han adoptado también medidas para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones a magistraturas del trabajo y en los órganos representativos del personal.

En lo que se refiere a las elecciones a consejos laborales, la Ley de 9 de mayo de 2001 ha establecido la obligación de presentar listas de candidatos paritarias (con el mismo número de hombres y de mujeres). Sin embargo, teniendo en cuenta el riesgo de infrarrepresentación de uno de los sexos en cada consejo laboral por separado (a nivel local), la Asamblea Nacional, atendiendo a los deseos del Consejo Superior de Igualdad Laboral, ha propuesto que se establezca una obligación de representación equilibrada de mujeres y hombres en las organizaciones que presentan listas a nivel nacional. Para ello se procederá en dos etapas: una transitoria, que abarcará hasta 2002, y otra que culminará en la aplicación generalizada de las medidas en 2007. Para las elecciones de 2002 la Ley estipula que las organizaciones que presenten listas de candidatos habrán de reducir en un tercio la diferencia entre la participación de mujeres en las listas electorales y su proporción en el cuerpo electoral.

El Gobierno presentará en 2003 al Parlamento un informe de evaluación sobre la aplicación de ese objetivo y sobre las medidas que habrán de permitir en elecciones posteriores una representación equilibrada de mujeres y hombres en las listas, acorde con la participación respectiva en el cuerpo electoral.

En cuanto a los órganos de representación del personal, se insta a las organizaciones sindicales a que traten de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones a representantes del personal en las empresas y en la elaboración del protocolo preelectoral. En diciembre de 2003 el Gobierno presentará al Parlamento un informe en el que se dará cuenta de las proporciones respectivas de mujeres y hombres entre los electores, los candidatos y los cargos electos en las elecciones a comités de empresa y representantes del personal.

## **2. Trabajo nocturno de la mujer: levantamiento de la prohibición**

La Ley de 9 de mayo de 2001 ha permitido asimismo revisar la legislación sobre el trabajo nocturno. Las modificaciones introducidas, que consisten esencialmente en el levantamiento de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, tienen dos objetivos: poner la legislación nacional francesa en conformidad con el derecho comunitario e internacional, y regular el trabajo nocturno para mejorar las condiciones de trabajo de todos los asalariados, hombres y mujeres.

Actualmente trabajan de noche, en todos los sectores, 730.000 mujeres, es decir, el 7,5% de las mujeres asalariadas, frente al 21,1% de los hombres. En la industria trabajan de noche 65.500 mujeres (el 1,4% de las mujeres asalariadas), frente a 706.500 hombres.

Al establecer claramente el principio básico de que el trabajo nocturno tiene y debe seguir teniendo carácter excepcional, y sólo debe recurrirse a él por acuerdo

colectivo y cuando se justifique por la necesidad de dar continuidad a la actividad económica o por imperativos de carácter social, el legislador se ha guiado por dos criterios importantes, la salud de los trabajadores y la articulación de la vida personal y laboral, que se traducen en disposiciones de protección.

Las disposiciones tendentes a proteger la salud de los trabajadores se centran en los siguientes aspectos: necesidad de contar con un acuerdo de sector o de empresa o, en su defecto, con un dictamen de la inspección del trabajo, para introducir el trabajo nocturno (de las 9 de la noche a las 6 de la mañana) o extenderlo a nuevas categorías de asalariados, la introducción de compensaciones del trabajo nocturno en forma de tiempo de reposo obligatorio (al que puede añadirse un suplemento de sueldo), y obligación de control médico semestral de los asalariados que trabajen de noche.

Puesto que el trabajo nocturno puede afectar en medida importante al equilibrio de la vida familiar de los trabajadores, las medidas relativas a la salud se complementan con disposiciones destinadas específicamente a facilitar la articulación entre la vida personal y la laboral.

Con ese fin, el acuerdo de empresa por el que se autorice el trabajo nocturno deberá contener medidas tendentes a facilitar la articulación de “la actividad nocturna con las responsabilidades familiares”, en particular la garantía de medios de transporte. El empleado puede negarse a trabajar de noche si ello es incompatible con obligaciones familiares imperiosas (cuidado de niños o de un familiar en línea ascendente). Esa negativa no constituye una falta. También podrá solicitarse por razones familiares imperiosas el traslado a un puesto de trabajo diurno. Por último, las mujeres embarazadas o que acaben de dar a luz tendrán derecho a un puesto de trabajo diurno o, en su defecto, a la suspensión del contrato de trabajo, con garantía de remuneración.

### **3. Reconocimiento de nuevas formas de violencia en el lugar de trabajo**

La adopción de medidas legislativas respecto del acoso moral y sexual ha supuesto el reconocimiento de nuevas formas de violencia en el lugar de trabajo. Al igual que las relativas al trabajo nocturno, esas nuevas disposiciones se han adoptado de conformidad con las directivas comunitarias al respecto.

#### **Acoso sexual**

Dos leyes recientemente promulgadas han modificado las disposiciones existentes:

- *Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad laboral entre mujeres y hombres*

Se amplía el alcance de la protección otorgada por la Ley, que ya no abarca sólo a los empleados despedidos o sancionados, sino también a los candidatos a contratación, pasantía o período de formación en una empresa.

La Ley prohíbe asimismo “toda medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de remuneración, formación, reclasificación, destino, calificación, clasificación, ascenso profesional, traslado o renovación de contrato”, que afecte a la carrera del interesado (artículo 8 de la Ley de 9 de mayo de 2001, por el que se modifica el artículo L. 122-46 del Código del Trabajo).

• *Ley de modernización social de 17 de enero de 2002*

El texto suprime la figura de abuso de autoridad, lo que permite sancionar el acoso sexual por colegas con arreglo al Código del Trabajo, los estatutos de las tres administraciones públicas y el Código Penal. Se suprimen las características del acoso sexual (órdenes, amenazas, coacciones o presiones) en el Código del Trabajo, los estatutos de las tres administraciones públicas y el Código Penal. La Ley regula también la carga de la prueba: el empleado afectado expone los hechos, y corresponde al empleador demostrar que no ha habido acoso sexual y que las medidas que haya adoptado están justificadas por elementos objetivos ajenos a todo acoso.

Por último, se establece un procedimiento de mediación, que podrá poner en marcha cualquier persona de la empresa que se considere víctima de acoso. El mediador, ajeno a la empresa y escogido de una lista proporcionada por el Prefecto, tratará de conciliar a las partes y les propondrá medidas para resolver la situación.

La nueva redacción del artículo L. 122-46 del Código del Trabajo es la siguiente:

“Ningún empleado ni candidato a contratación, pasantía o período de formación en una empresa podrá ser sancionado ni despedido ni ser objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, en particular en materia de remuneración, formación, reclasificación, destino, calificación, clasificación, ascenso profesional, traslado o renovación de contrato, por haber sufrido o rechazado el acoso de un empleador, de su representante o de cualquier otra persona con el fin de obtener favores sexuales para ellos o para terceras personas.

Ningún empleado podrá ser sancionado ni despedido por denunciar los actos definidos en el párrafo anterior o testificar sobre ellos.

Queda anulada toda disposición o medida en contrario.”

La Ley protege por igual a los asalariados y a los funcionarios de las tres administraciones públicas que hayan sido víctimas de acoso o lo hayan denunciado o testificado sobre él.

En la Ley se prevén asimismo las sanciones que cabe aplicar a los infractores, que pueden ser sanciones disciplinarias del empleador contra el autor del acoso, o las siguientes sanciones penales:

- El empleador que haya adoptado una medida discriminatoria contra un empleado víctima, testigo o denunciante de actos de acoso sexual podrá ser condenado a una pena de un año de prisión y/o a pagar una multa de 3.750 euros (artículo L. 152-1-1 del Código del Trabajo)
- El autor del acoso sexual podrá ser condenado a un año de prisión y/o a pagar una multa de 15.000 euros (artículo 222-33 del Código Penal).

### **Acoso moral**

El acoso moral constituye un delito en Francia desde la aprobación de la Ley de modernización social, de 17 de enero de 2002. Esa figura delictiva se ha introducido en el Código del Trabajo, en el Código Penal y en los estatutos de las tres administraciones públicas. Los objetivos de la Ley son la definición de los hechos constitutivos de acoso moral, la prevención de esos hechos y la protección de sus víctimas o testigos.

- Los actos que se pretende reprimir deben producirse en forma reiterada y tener por objeto “la degradación de las condiciones de trabajo y la alteración de la salud física o mental del empleado o la empleada”. Se tienen en cuenta asimismo los efectos del acoso sexual en la vida profesional del empleado o funcionario víctimas, testigos o denunciantes. Se prohíbe el acoso moral por parte del empleador o de un representante de éste o entre colegas.
- Se protege a la víctima, al testigo y al denunciante. Se regula a tal efecto la carga de la prueba con el fin de facilitar la tarea de la víctima, a semejanza de las disposiciones sobre el acoso sexual y la lucha contra las discriminaciones. El empleado o la empleada afectados deberán “exponer los hechos que indiquen la existencia de acoso”. Corresponderá entonces a la parte denunciada (por lo general el empleador) demostrar que esos hechos no son constitutivos de acoso y que las medidas que haya adoptado están justificadas por elementos objetivos ajenos a todo acoso.

La víctima puede solicitar un procedimiento de mediación. El mediador, ajeno a la empresa y escogido de una lista proporcionada por el Prefecto, tratará de conciliar a las partes y les propondrá medidas para resolver la situación. De fracasar la conciliación, el mediador informará en su caso a las partes de las sanciones impuestas. Los empleados víctimas o testigos de acoso moral podrán dirigirse a las organizaciones sindicales representativa a nivel de empresa, que podrán actuar en su nombre, con su consentimiento escrito.

El acoso moral podrá ser castigado con:

- Sanciones disciplinarias del empleador contra los empleados culpables de acoso moral.
- Sanciones civiles: toda medida discriminatoria resultante de acoso moral se considera intrínsecamente nula. El empleado o funcionario víctima, testigo o denunciante del acoso que haya sido objeto de medidas discriminatorias por haber rechazado o sufrido presiones de acoso moral debe recuperar el pleno ejercicio de sus derechos.
- Sanciones penales: las medidas discriminatorias vinculadas al acoso moral se castigan con un año de cárcel y una multa de 3.750 euros (artículo L.152-1-1 del Código del Trabajo), y el acoso moral con un año de cárcel y una multa de 15.000 euros (artículo 222-33-2 del Código Penal).
- El empleador deberá planear medidas de prevención, teniendo en cuenta los riesgos resultantes del acoso moral y prohibiendo explícitamente en el reglamento interno toda práctica de acoso moral. El Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo podrá también proponer medidas de prevención al respecto. Por último, los médicos podrán proponer traslados o modificaciones de puestos de trabajo por consideraciones relacionadas con la salud “física y moral” de los empleados.

#### **4. Conciliación de la vida profesional con la vida personal**

##### **4.1 Establecimiento de un permiso de paternidad**

La Ley No. 2001-1246, de 21 de diciembre de 2001, relativa a la financiación de la seguridad social para 2002, introduce el permiso por paternidad.

Ese texto permite aplicar medidas de igualación en favor de los hombres en las esferas pública y privada. Con ello se pretende traducir en disposiciones del derecho laboral la afirmación del papel del padre en el nacimiento de los hijos.

Se prevé, para los padres empleados, funcionarios o trabajadores independientes, de un permiso de paternidad de 11 días con ocasión del nacimiento de un hijo, y también en caso de adopción. Durante ese permiso, los padres percibirán una remuneración igual a la recibida por las madres durante su permiso por maternidad.

Con esa nueva disposición, que entró en vigor el 1º de enero de 2002, se pretende impulsar una evolución de las relaciones entre el mundo laboral y la maternidad y la paternidad, que se conciben como responsabilidad compartida entre mujeres y hombres.

#### **4.2 Articulación de la vida laboral y la vida familiar: creación de oficinas de gestión del tiempo y de un instituto de las ciudades**

Desde 2000 se viene reflexionando sobre las formas de promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar. Con el fin de facilitar la gestión de la vida profesional, familiar y asociativa de todos los ciudadanos, y en particular de las mujeres, Francia ha iniciado, al igual que Italia y Alemania, un proceso de reorganización del tiempo social en las ciudades.

- Con ocasión del coloquio celebrado en Poitiers el 18 de mayo de 2000, en el que varios expertos europeos presentaron iniciativas sobre el tema “tiempo de las mujeres, tiempo de las ciudades”, el Gobierno encomendó al Alcalde de Rennes la misión de elaborar, en cooperación con las asociaciones de cargos electos, una carta de los tiempos de vida.

En cumplimiento de esa misión, el alcalde-diputado de Rennes procedió a celebrar una serie de conversaciones con personalidades competentes sobre las cuestiones relacionadas con la compatibilización de horarios. Su informe, que pone de manifiesto las implicaciones políticas nacionales y locales de la cuestión, fue presentado el 19 de junio de 2001. En él se llega a la conclusión de que la búsqueda de una utilización idónea del tiempo es fundamental para la calidad de vida y la igualdad de oportunidades, pues la gestión del tiempo condiciona los derechos de los ciudadanos. Con ese objetivo, en las colectividades locales los cargos electos deben entablar un debate con los ciudadanos sobre la gestión de la ciudad, el tiempo de vida de hombres y mujeres, jóvenes y ancianos, y los horarios de los servicios públicos y de los comercios.

Una de las principales propuestas surgidas de ese informe es la creación, en los municipios de más de 20.000 habitantes, de una oficina de gestión del tiempo, que se encargará de coordinar mejor los horarios de la administración y del comercio con los ritmos de la vida familiar y profesional.

- Desde principios de 2000, la Delegación de Gestión del Territorio y Acción Regional (DATAR) lleva a cabo un programa experimental orientado hacia esa cuestión, que tiene por objeto poner a disposición de las partes interesadas locales experiencias y métodos internacionales, con seguimiento de los resultados. Desde enero de 2001 se han aplicado medidas experimentales en cuatro territorios: los departamentos de la Gironda y el Territorio de Belfort, y las ciudades de Poitiers y Saint-Denis. Esas operaciones piloto en territorios institucionales diferentes se orientan hacia públicos específicos.

*Zona metropolitana de Poitiers:* creación de un foro para el debate público de las cuestiones relacionadas con los horarios y la utilización del tiempo, prestando particular atención al centro de la ciudad.

*Departamento de la Gironda:* sensibilización de los consejos de desarrollo sobre las políticas de gestión del tiempo, y análisis de los efectos del ARTT. En la Gironda, región rural, se ha centrado la atención en el acceso a los servicios, con el fin de reducir el aislamiento de sus habitantes.

*Territorio de Belfort:* atención prioritaria a los transportes, con un análisis de la oferta de servicios públicos, comercio y actividades recreativas, y de los recorridos individuales, con los mapas correspondientes.

*Ayuntamiento de St. Denis:* sensibilización de las partes interesadas y debate público sobre las cuestiones relacionadas con la gestión del tiempo. Introducción de servicios innovadores de guardería y horarios atípicos y análisis de las necesidades por medio de una encuesta.

El costo total de esas actividades experimentales se ha evaluado en 91.469,41 euros anuales por tres años. Los proyectos son cofinanciados por la DATAR y las comunidades locales en cuestión. Se prevé extender esas actividades experimentales a 10 territorios a lo largo de cuatro años y desarrollar nuevos instrumentos. La financiación de esas actividades correrá a cargo del Fondo Nacional para la Gestión del Territorio. El organismo nacional de seguimiento está integrado por la DATAR y el Ministerio de Empleo y Solidaridad (Servicio de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad y delegación interministerial).

- Conviene señalar asimismo las iniciativas del nuevo equipo municipal en la ciudad de París. El alcalde de París ha encomendado a su primera teniente de alcalde la tarea concreta de establecer una oficina encargada de adaptar los horarios de funcionamiento de los servicios a los ritmos de vida de los habitantes. Se ha realizado un estudio sobre las necesidades de la población en cinco distritos (el 9º, el 12º, el 15º, el 18º y el 20º) que sirven actualmente de zonas de prueba. Sobre la base de ese diagnóstico, la alcaldía de París ha previsto organizar grandes mesas redondas entre los proveedores de servicios (RATP (compañía autónoma de transportes de París), prefectura de policía, etc.) y los usuarios (padres de alumnos, comerciantes, etc.). Como resultado de ese proceso, en 2002 se aplicarán medidas concretas en los distritos mencionados antes de generalizarlas a toda la ciudad. Los distritos 18º y 20º deben otorgar prioridad a las zonas acogidas al régimen de ayuda municipal. El presupuesto destinado a esas actividades experimentales asciende a 1 millón de francos (presupuesto de 2001).
- El Primer Ministro presentó algunas medidas tendentes a facilitar la conciliación de los horarios de la vida cotidiana con ocasión de una conferencia sobre el tema “Tiempo, ciudades y territorios”, que tuvo lugar el 20 de septiembre de 2001 en Créteil coincidiendo con la inauguración del Festival Internacional de esa ciudad.

El Gobierno promoverá el establecimiento de oficinas de gestión del tiempo en las grandes ciudades y la modernización de los servicios estatales mediante la adaptación de los servicios dependientes de los prefectos y en cooperación con las organizaciones sindicales. También se ha anunciado la creación de un fondo nacional de innovación destinado a apoyar a las colectividades territoriales en sus iniciativas de

armonización de horarios. La gestión de ese fondo se ha encomendado a la delegación interministerial y la DATAR.

Para coordinar esa nueva política se ha establecido un comité nacional de seguimiento dependiente del Instituto de las Ciudades. Ese órgano está integrado a partes iguales por cargos electos locales y representantes de las administraciones y se encarga de organizar una conferencia anual para evaluar las medidas adoptadas para mejorar la gestión del tiempo. Constituye un foro de reflexión y de debate que podrá señalar a la atención de los legisladores o de la administración estatal las dificultades que encuentran los municipios para aplicar una política de armonización de horarios.

#### **4.3 Medidas dirigidas a las empresas que facilitan la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar**

A solicitud de la Ministra Delegada de la Familia, la Infancia y las Personas de Edad, el Servicio de Derechos de la Mujer y de la Igualdad ha constituido un grupo de trabajo para la promoción en las empresas de la articulación entre la vida familiar y la vida profesional de los empleados.

Ese grupo de trabajo, integrado por copartícipes sociales, personalidades competentes y representantes de la administración, tiene por cometido determinar las medidas que pueden adoptarse en las empresas para atender mejor a los problemas de conciliación de la vida familiar y profesional. Para llegar a formular propuestas concretas, se ha utilizado preferentemente un método basado en entrevistas con empresas de tamaños y sectores diferentes y con investigadores que han estudiado detenidamente la cuestión.

Las propuestas resultantes tienen por objeto conciliar las necesidades de competitividad de las empresas con las expectativas individuales de los empleados en su calidad de padres. Entre esas propuestas cabe mencionar las siguientes:

- asesoramiento a las empresas para permitirles medir la influencia de la organización del trabajo en la vida familiar;
- financiación suplementaria de los gastos de cuidado de los hijos ocasionados por la participación de los empleados en actividades de formación;
- establecimiento de mecanismos de información y de comunicación destinados a las empresas.

## **II. Cifras relativas a la situación laboral de las mujeres**

### **Tasa de actividad**

En 2000, la tasa de actividad de las mujeres era del 48,1% y la de los hombres del 62%. La tasa de actividad de las mujeres de 25 a 49 años era del 79,3%, y la de los hombres de 25 a 49 años del 94,8%.

### **Trabajo a tiempo parcial**

El porcentaje de hombres activos que trabajaban a tiempo parcial era del 5,4%.

El porcentaje de mujeres activas que trabajaban a tiempo parcial era del 31,1%.

### Categorías profesionales

En 2000, la mayor representación femenina se registraba entre el personal de la enseñanza primaria, las profesiones intermedias del ámbito de la sanidad y los servicios sociales, los administrativos de empresas, los empleados de comercio y el personal de servicios directos a los particulares.

Agricultores: 32,5 % de mujeres

Artesanos, comerciantes, directores de empresas: 29,9%

Personal directivo, profesiones intelectuales: 34,8%

Profesiones intermedias: 47,0%

Empleados: 76,5%

Obreros: 21,0%.

### Tasa de desempleo

en porcentaje

	<i>Diciembre de 1996</i>	<i>Diciembre de 1997</i>	<i>Diciembre de 1998</i>	<i>Diciembre de 1999</i>	<i>Diciembre de 2000</i>
Hombres	11,0	10,6	10,0	9,0	7,7
Mujeres	14,4	14,3	13,5	12,5	10,9
Diferencia (Mujeres – Hombres)	3,4	3,7	3,5	3,5	3,2

*Fuente: INSEE, ANPE, DARES.*

### Grado de concentración de hombres y mujeres en el empleo por sector de actividad y ocupación

en porcentaje

	<i>Marzo de 1997</i>	<i>Marzo de 1998</i>	<i>Enero de 1999</i>	<i>Marzo de 2000</i>
En los cinco sectores más “concentrados” (1)	72,4	72,6	72,7	73,4
En los cinco sectores menos “concentrados” (2)	12,0	11,8	12,3	12,4
En las cinco categorías socioprofesionales más “concentradas” (3)	81,1	81,3	80,4	80,4
En las cinco categorías socioprofesionales menos “concentradas” (4)	7,0	7,6	8,0	7,9

*Fuente:* Encuesta sobre el empleo del INSEE.

- (1) Servicios personales y domésticos, sanidad y servicios sociales, confección – marroquinería, educación, actividades inmobiliarias.
- (2) Construcción, industria mecánica, industria del automóvil, producción de combustibles y carburantes, metalurgia y transformación de metales.
- (3) Personal de servicios directos a los particulares, administrativos de empresas, empleados y funcionarios públicos, profesiones intermedias del sector de la sanidad y los servicios sociales, empleados del comercio.
- (4) Conductores, contra maestres y capataces, policías y militares, obreros artesanales cualificados, obreros cualificados de mantenimiento, almacenamiento y transporte.

**Proporción de mujeres participantes en mecanismos de la política de empleo encaminados a la inserción profesional**  
en porcentaje

	1996	1997	1998	1999
Porcentaje de mujeres (sin desgravaciones por tiempo parcial) (5)	37,4	36,3	38,5	37,8
Porcentaje de mujeres (con desgravaciones por tiempo parcial)	43,2	43,5	44,7	44,7

*Fuente:* DARES.

(5) Ámbito: aprendizaje, contrato de cualificación, contrato de adaptación, contratos de iniciativa para el empleo y empleos para jóvenes a partir de 1998.

**Diferencias salariales: ingresos brutos por sexo**  
en porcentaje

<i>Ingresos mensuales en francos</i>	1998	1999
Hombres	14 970	15 170
Mujeres	11 940	12 160
Diferencia	25,4%	24,8%

*Fuente:* DARES.

### III. Situación de la mujer en el mercado laboral<sup>6</sup>: evaluación favorable a la mujer

En general, se observa una mejora de la situación de la mujer en el mercado laboral. Los aspectos principales son:

- aumento de la actividad y del empleo, con la consiguiente mejora de la tasa de ocupación;
- reducción del desempleo (personas que buscan empleo a final de mes en la categoría 1);
- reducción del desempleo de larga duración, especialmente del masculino;
- reducción del trabajo a tiempo parcial y del subempleo (cabe suponer que se trata de un efecto de la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y la familiar y de la reducción de la jornada laboral, así como de las ventajas relacionadas con la exoneración tiempo parcial);
- mejor inserción profesional de las jóvenes: transcurso de menos tiempo entre la escuela y el empleo, naturaleza de los empleos para las tituladas, salarios (salvo si el criterio que se aplica no es la medida sino a igual titulación). Las jóvenes están empezando a capitalizar su adelanto escolar;

<sup>6</sup> “Encuesta sobre el empleo de marzo de 2001” INSEE, datos preliminares, junio de 2001 y “evolución reciente de la escolarización y de la inserción profesional de los jóvenes (1998-2000)” Datos y síntesis preliminares, junio de 2001.

- las diferencias en las tasas de desempleo, aunque han aumentado ligeramente el año en curso, alcanzaron en 2000 el nivel más bajo de la historia: 3,4 puntos;
- las diferencias en las tasas globales de acceso a la formación siguen reduciéndose;
- ha aumentado la participación de las mujeres en los mecanismos de política de empleo del sector comercial;
- se han reducido las diferencias salariales a largo plazo.

Los indicios de persistencia de las dificultades se concentran en torno a la naturaleza de los puestos de trabajo y a su calidad. Los indicadores medios no tienen suficientemente en cuenta las dificultades que persisten y que se manifiestan más claramente cuando se coteja el sexo con las categorías socioprofesionales o el nivel de titulación (por ejemplo, dificultades de acceso de las mujeres empleadas a la formación continua o tasa de desempleo de las jóvenes sin titulación).

### **Actividad**

Sigue progresando la actividad profesional de las mujeres.

Desde hace un año se han incorporado al mercado del trabajo otras 192.000 personas, de las que cerca del 58% son mujeres. La tasa de actividad de las mujeres sigue progresando y, en el grupo de edad de 25 a 49 años ha pasado de un 79,3% a un 79,6%. En ese mismo año, la de hombres ha pasado de un 94,8% a un 94,6% en el mismo grupo de edad. Ello ha contribuido a que se produzca una nueva reducción de las diferencias de las tasas de actividad entre los sexos. Entre los menores de 25 años, las tasas de actividad de hombres y mujeres han aumentado un 0,5%, lo que corresponde a la desaparición de la prolongación de la escolaridad. La actividad profesional es cada vez más continua (trabajan el 81% de las mujeres con un hijo, el 69% de las mujeres con dos hijos y el 49,3% de las mujeres con tres hijos o más).

### **Empleo**

Los hombres y las mujeres se han beneficiado del crecimiento del empleo atribuible al especial crecimiento de los empleos del sector terciario (creación de 437.000 nuevos empleos en un año, es decir, un incremento del 2,6%, frente a menos del 1% en la agricultura y la industria).

En marzo de 2001, la tasa de empleo de personas mayores de 15 años será del 49,9% (57,4% entre los hombres y 43,1% entre las mujeres).

### **Condiciones laborales**

#### *Empleos de duración determinada*

Según los datos de la Encuesta sobre el Empleo, en 2000 el porcentaje de mujeres que trabajaban con contratos de duración determinada (CDD) era del 53,2%, y la disminución en el último año del número de puestos de trabajo con ese tipo de contrato ha beneficiado especialmente a los hombres (-5,7%).

Aparentemente, las prácticas sociales son diferentes en función del sexo dentro de los mismos sectores: el recurso a los CDD es mucho más intensivo en las empresas que emplean a mayor proporción de mujeres<sup>7</sup>. La tasa de CDD alcanza el 7% (en promedio, un 5%) cuando las mujeres representan al menos las dos terceras partes del personal. En cambio, la práctica de la interinidad es mucho más frecuente en las empresas “masculinas”, y alcanzan el 5% (en promedio, un 3%) cuando el personal de la empresa está integrado por un 92% o más de hombres.

#### *Empleos a tiempo parcial*

Se está registrando una prolongación del tiempo parcial (23,3 horas frente a 23,1 horas en promedio) que compensa en parte la disminución general, como consecuencia de la nueva semana de 35 horas, del volumen de horas trabajadas en el marco de los contratos a tiempo completo (38,3 horas frente a 38,9 horas).

El empleo a tiempo parcial y el subempleo están disminuyendo. A diferencia de la tendencia observada hasta 1999, el menor recurso al tiempo parcial se confirma tanto para los hombres como para las mujeres. En la actualidad la proporción de contratos a tiempo parcial obligatorio es del 42,2% en lugar del 47,6% en el caso de los hombres, y del 31,5% en lugar del 33,1% en el de las mujeres (en 1997 las tasas de subempleo en los empleos a tiempo parcial eran del 36,7% en el caso de las mujeres y del 51,5% en el de los hombres).

#### **Desempleo**

Ha disminuido la demanda de empleo (personas en busca de empleo a fin de mes en la categoría 1): en 2000, la reducción fue del 15,8% en el caso de las mujeres y del 16,7% en el de los hombres.

Las mujeres han sido las principales beneficiarias de la disminución del desempleo de larga duración (fuente: encuesta sobre el empleo de la Oficina Internacional del Trabajo): entre marzo de 2000 y marzo de 2001, la proporción de mujeres desempleadas desde hacía más de un año pasó del 41,2% al 35,6%, mientras que la de hombres pasó del 38,9% al 35,0%.

Sin embargo, las mujeres siguen siendo mayoría entre los desempleados: en mayo de 2001 representaban el 51,2% de las personas en busca de empleo (el 56% de los desempleados según la terminología de la OIT) y el 53% de la demanda de empleo de los jóvenes. Esas cifras deben cotejarse con la proporción que representan las mujeres en la población activa: en marzo de 2001, un 45,8%.

Desde hace 20 años se ha registrado una disminución notable de las diferencias en las tasas de desempleo de hombres y mujeres, aunque esas diferencias han vuelto a aumentar ligeramente desde 2000. Las tasas de desempleo, según la definición de la OIT, son del 10,7% en el caso de las mujeres y del 7,1% en el de los hombres (ha disminuido respectivamente en 1,1 y 1,3 puntos en un año). Desde marzo de 2000, las diferencias han aumentado en 0,2 puntos.

Por lo que respecta a los jóvenes, la diferencia en la tasa de desempleo de hombres y mujeres es de 5,6 puntos. Además, según la encuesta sobre el empleo de 2000:

<sup>7</sup> “Factores del recurso a los contratos temporales” Datos y síntesis preliminares, junio de 2000.

- en varios de los segmentos de la población activa más desfavorecidos, las diferencias en la situación de hombres y mujeres siguen siendo importantes;
- la diferencia entre la tasa de desempleo de las mujeres y la de los hombres es de más de 7 puntos en el caso de los obreros y los extranjeros;
- las desigualdades por lo que respecta al desempleo entre las personas que carecen de un título y los niveles bachillerato + 2 son de 9 puntos en el caso de los hombres y de 13,4 puntos en el de las mujeres.

### **Inserción de los jóvenes**

Las mujeres, cuyos títulos suelen ser más altos, están aprovechando esa situación: al abandonar el sistema escolar suelen ocupar con frecuencia algo mayor que los varones un puesto superior o intermedio (42% frente a 40%), y con menos frecuencia que los varones un puesto no cualificado (19% frente a 25%). Sin embargo, a título igual seguir por lo general en desventaja con respecto a sus homólogos masculinos. Asimismo, aunque perciben salarios ligeramente más elevados que los de los varones, a igualdad de titulación, la diferencia es del 10% en favor de los hombres. A un nivel de titulación comparable, sobre todo por debajo del bachillerato, las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo muy importantes.

### **Formación permanente**

Está aumentando la tasa de acceso de las mujeres a la formación permanente y se están reduciendo las diferencias entre las tasas medias de acceso. Esto explica el aumento de la representación femenina en las categorías directivas y las profesiones intelectuales superiores, especialmente en el sector público. En efecto, parece que los obstáculos en materia de acceso a la formación son más bien de carácter socioprofesional (mayores facilidades de acceso para el personal directivo, ya sean hombres o mujeres) o están vinculados al sector de actividad (privado o público), y no a las diferencias entre hombres y mujeres.

### **Creación de empresas**

La participación de la mujer en la creación de empresas sigue siendo muy minoritaria (30%).

Según parece, la participación de las mujeres en la creación de empresas se sitúa actualmente al mismo nivel que su participación en la actividad económica en general al concluir la segunda guerra mundial.

Según el autor del informe de la Agencia para la Creación de Empresas “Evolución del perfil de los creadores y de las empresas creadas”, el aumento de la actividad femenina es un fenómeno demasiado reciente para repercutir en la iniciativa individual. El autor señala también que los efectos estructurales explican en gran medida las diferencias observadas:

- la edad: son más numerosas las mujeres que toman la iniciativa a partir de los 40 años (un 44% frente a un 38,1%, y hay que tener en cuenta que la tasa de permanencia mejora con la edad pero disminuye después de los 45 años;
- la actividad: las tasas de permanencia de hombres y mujeres están bastante próximas cualquiera que sea la situación anterior, salvo en el caso del desempleo de larga duración. Las empresas creadas por personas inactivas y personas

desempleadas de larga duración son las que presentan tasas de permanencia más bajas, y a menudo son mujeres inactivas o desempleadas de larga duración las que crean su propia empresa.

Con frecuencia optan por una actividad distinta de la que ejercían anteriormente, lo que reduce las posibilidades de éxito. Por otra parte, las mujeres tienen mucha menos experiencia en el ámbito de la creación de empresas.

- El nivel de formación y cualificación anterior condiciona el éxito, y las mujeres que crean empresas tienen, por una parte, títulos más altos, pero, por otra, están menos cualificadas.

Nada permite decir que las mujeres tengan menos éxito que los hombres. Parecería que también convergen las iniciativas empresariales: son más voluntarias y menos impuestas.

### Políticas de empleo

Los últimos resultados del seguimiento realizado en mayo de 2001 de las medidas globalizadas ponen de manifiesto que las mujeres siguen siendo mayoría, y su representación sigue aumentando, en los contratos subvencionados del sector no comercial. Las mujeres siguen siendo minoría en los mecanismos más próximos del empleo clásico. Sin embargo, se observa un progreso bastante claro por lo que respecta a los contratos de iniciativa para el empleo y a los cursillos de acceso al empleo, en los que la proporción de mujeres es respectivamente del 40,1% (frente a un 38,7% en diciembre de 2000), y del 44% (frente a un 43,1%). En el caso de este último mecanismo, la proporción de mujeres sigue aumentando.

En 2000 hubo un 56% de mujeres en el programa “Empezar de nuevo”. En las medidas relativas a los jóvenes, con la notable excepción del contrato de aprendizaje (28% de mujeres), la situación parece más equilibrada: contrato de cualificación (47%), programa para los trayectos de acceso al empleo, denominado TRACE (51,1%), y nuevos servicios para el empleo de los jóvenes (50,8%).

### Inserción de los jóvenes: participación de las jóvenes en el programa TRACE

<i>Primeros inscritos en el programa en la zona metropolitana (1) – Distribución por edades en 2000</i>			
<i>Grupo de edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
16 y 17 años	34 343	27 183	44,2
18 a 21 años	82 112	105 597	56,3
22 a 25 años	42 919	55 299	56,3
Más de 26 años	1 399	2 084	59,8
<b>Total</b>	<b>160 773</b>	<b>190 162</b>	<b>54,2</b>

## Artículo 12

### Salud

La política de salud de ámbito nacional integra la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en todas las medidas que se adoptan.

En el presente artículo se abordan las actividades que se realizan en el marco de la lucha contra la violencia de que son objeto las mujeres.

#### I. Orientación integrada de igualdad

La mayoría de los programas regionales de acceso a la prevención y a la atención sanitaria incluye la cuestión del acceso de la mujer a la atención sanitaria. El hecho de ser mujer puede entrañar una mayor vulnerabilidad (mujeres embarazadas en situación de ruptura familiar, mujeres víctimas de la violencia, mujeres jóvenes, mujeres en situación irregular).

Esa misma orientación aparece en los programas de prevención destinados a los adolescentes. Por ejemplo, la “línea de salud de los jóvenes”, línea de atención telefónica anónima y gratuita, a cuya financiación el Ministerio del Empleo y la Solidaridad aportó en 2001 1,2 millones de euros, permite atender, informar y orientar en las esferas de la salud física, psicológica y social. El sistema da la palabra a los muchachos, que suelen recurrir poco a las estructuras habituales de prevención y atención sanitaria, a las que recurren más las jóvenes. Asimismo, en 2001, se llevaron a cabo actividades concretas de comunicación dirigidas a los jóvenes. Por una parte, se publicó un folleto de prevención y educación sexual destinado a los jóvenes, con una sección relativa a las muchachas y otra a los muchachos, y, por otra parte, en el marco de la colaboración interministerial, se organizó una universidad de primavera sobre el tema: “¿Tienen los jóvenes y las jóvenes la misma conducta de riesgo?”.

#### 1. La anticoncepción: Medidas de sensibilización y nueva legislación

En julio de 1999, el Gobierno definió un plan de acción encaminado a desarrollar una política activa en materia de anticoncepción y de prevención de los embarazos no deseados.

En ese marco, en 2000 se llevó a cabo una campaña de información que permitió, gracias al apoyo de los medios de comunicación (anuncios televisivos, mensajes radiofónicos, anuncios en la prensa), a las guías de bolsillo sobre los distintos métodos anticonceptivos y a 2.000 actividades de valorización local organizadas por los delegados regionales y los encargados de misión de los departamentos para los derechos de la mujer y la igualdad, reabrir el debate público sobre la anticoncepción.

En enero de 2002 dio comienzo una segunda campaña de información sobre la anticoncepción con el lema “La anticoncepción: no permitáis que los imprevistos decidan por vosotros”. La primera etapa consistió en una campaña, de una semana de duración, de fijación de carteles en los transportes públicos.

La campaña se prolongará a lo largo del año mediante iniciativas locales que se articularán en torno a tres ejes de intervención:

- favorecer la utilización efectiva de métodos anticonceptivos por parte de las mujeres y sus parejas mediante la prosecución de las actividades de información;
- movilizar a los profesionales de la salud y dar a la salud un enfoque educativo a fin de establecer un verdadero diálogo entre esos profesionales y los usuarios;
- poner en marcha actividades sobre el terreno a cargo de los comités directivos de los departamentos a fin de acercar la información y la utilización de los medios anticonceptivos a los jóvenes y los grupos de población más vulnerables: las mujeres que se encuentran en una situación social difícil, las discapacitadas sensoriales, las inmigrantes ...

Además, la Ley No. 2001-588, de 4 de julio de 2001, relativa a la interrupción voluntaria del embarazo y la anticoncepción, prevé que en las escuelas, colegios y liceos, y en todas las estructuras que acojan a personas discapacitadas se desarrollen al menos tres sesiones anuales de información y educación sexual.

La Ley autoriza la esterilización con fines anticonceptivos, antes prohibida. Por último, el artículo 24 de la Ley permite recetar, proporcionar o administrar anticonceptivos a menores sin autorización de los titulares de la autoridad parental o, en su caso, del representante legal. Además, autoriza también a que las farmacias proporcionen a los menores, de manera gratuita, medicamentos anticonceptivos de urgencia no sujetos a la presentación de una receta médica.

## **2. Interrupción voluntaria del embarazo: Adaptación de la ley a las necesidades de la mujer**

La Ley de 4 de julio de 2001 relativa a la interrupción voluntaria del embarazo y a la anticoncepción modifica y actualiza las disposiciones legales anteriores relativas a la interrupción voluntaria del embarazo y a la anticoncepción. La mayoría de las disposiciones de la Ley se aplican desde su promulgación. Sin embargo, la aplicación de determinadas medidas concretas depende de la promulgación de los reglamentos correspondientes.

### **2.1 La Ley establece y facilita las condiciones de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo**

- La ampliación de 10 a 12 semanas del plazo legal para recurrir a la interrupción voluntaria del embarazo debería permitir reducir considerablemente el número de mujeres que se ven obligadas a viajar al extranjero para interrumpir su embarazo por estar fuera de plazo.
- Las medidas a favor de la organización de las interrupciones voluntarias del embarazo en el marco de establecimientos sanitarios facilitarán el acceso de las mujeres a esa intervención habida cuenta de:
  - la obligación impuesta a todos los jefes de servicio o de departamento de garantizar esta misión de servicio público desde el momento en que, de conformidad con la legislación hospitalaria, el establecimiento le confía esa misión;
  - la supresión del límite del número de interrupciones voluntarias del embarazo en establecimientos privados estipulada en la Ley de 1975.

Está prohibido dificultar el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo: se refuerza el delito de obstaculización de la práctica legal de la interrupción voluntaria del embarazo (ampliación de la noción de perturbación y aplicación de penas más severas).

- La mejora de la información a disposición de las mujeres:

La supresión del delito de propaganda y publicidad facilitará las actividades en favor de la prevención de los embarazos no deseados y de las interrupciones voluntarias del embarazo.

Desde la primera consulta médica con miras a una interrupción voluntaria del embarazo, el médico tendrá que informar a la mujer de los métodos medicoquirúrgicos de interrupción del embarazo y de sus posibles riesgos y efectos secundarios. Durante esa consulta se hará entrega a la mujer de una guía, que se está actualizando actualmente, en la que figurará toda la información relativa a la interrupción voluntaria del embarazo, a las distintas técnicas de intervención y a las estructuras sanitarias correspondientes.

Las disposiciones relativas a las consultas sociales se adaptan a las necesidades de las mujeres, especialmente en función de su edad: en el caso de las mujeres mayores de edad se suprime el carácter obligatorio de la consulta social previa a la interrupción voluntaria del embarazo, aunque se propone sistemáticamente. Después de la intervención se propone a todas las mujeres una segunda consulta social.

- Se tienen en cuenta las especificidades de las menores:

La Ley no pone en cuestión el principio de la autoridad parental, que es la norma. Sin embargo, existe una derogación de ese principio que tiene en cuenta las dificultades de las menores no emancipadas que no pueden obtener la autorización de por lo menos uno de los titulares de la autoridad parental o que, ante una situación de incomprensión por parte de la familia, desean mantener el secreto. En esos casos, las menores son acompañadas en sus gestiones por una persona mayor de edad.

- Por lo que respecta a las interrupciones del embarazo por motivos médicos, se favorece la concertación:

La mujer responde mejor al procedimiento si corre a cargo de un médico concertado de su elección y tiene la posibilidad de exponer, sola o con su pareja, sus preocupaciones.

## **2.2 Se deben aplicar todas las disposiciones de la Ley del 4 de julio de 2001**

- Medidas encaminadas a resolver las dificultades con las que se enfrenta la aplicación de la Ley:

Las dificultades que se han puesto en conocimiento del Ministerio del Empleo y la Solidaridad se refieren esencialmente a la organización de las interrupciones voluntarias del embarazo comprendidas en el plazo de 10 a 12 semanas, y a las intervenciones que afectan a menores que no han recibido la autorización de sus padres.

Se ha creado un grupo de apoyo con el objetivo de facilitar la integración de los centros de interrupción voluntaria del embarazo en los servicios de ginecología obstétrica. Su misión consiste en contribuir a la aplicación de las disposiciones legales del 4 de julio de 2001. El grupo procederá a evaluar las dificultades, tratará

de resolverlas en la medida de lo posible caso por caso, y si procede formulará propuestas.

- La aplicación de algunas de las disposiciones de la Ley depende de la redacción de textos normativos de aplicación:

Se han redactado los seis proyectos de decreto previstos y se encuentran en fase de concertación o de transmisión al Consejo de Estado. La aplicación de esos decretos permitirá:

- el acceso de las mujeres a la interrupción voluntaria médica del embarazo en ambulatorios;
- la colaboración de las mujeres en los procedimientos de servicios especializados y de concertación en materia de interrupción del embarazo por motivos médicos;
- el establecimiento de un mecanismo de acceso y atención a las menores que deseen mantener el secreto.

### **2.3 Adaptación de los instrumentos de información que pueden ayudar a las mujeres: Actualización de la guía**

La nueva guía mejorará la información a disposición de las mujeres (actualización de las disposiciones legislativas, ayuda en las gestiones, información sobre las técnicas a disposición de las mujeres, información concreta para las menores ...).

### **2.4 Se mejorarán los medios a disposición de los establecimientos sanitarios a fin de permitir a las mujeres acceder rápidamente a una interrupción voluntaria del embarazo**

Se pondrán a disposición de los establecimientos sanitarios más medios para la realización de las interrupciones voluntarias del embarazo (transformación de las vacantes en puestos de contratación temporal, contratación de psicólogos y mejora de las condiciones de acogida). En 2002 se asignará a los establecimientos que experimentan mayores dificultades una cantidad equivalente a la asignada en 2001 (1.829.420 euros, es decir, 12 millones de francos).

### **2.5 Se instará a los establecimientos sanitarios a organizarse para poder funcionar ininterrumpidamente todo el año y mejorar la acogida de las mujeres**

### **2.6 Proseguirá la mejora de las disposiciones de acompañamiento en relación con la atención de las mujeres que se sometan a interrupciones voluntarias del embarazo**

En particular, se reforzará el funcionamiento de los centros médicos telefónicos regionales de información sobre anticoncepción e interrupción voluntaria del embarazo y, principalmente, por lo que respecta a la información que se facilita a las mujeres y a los profesionales sobre esas estructuras y la calidad de la información que se facilita a las mujeres (principalmente, disponibilidad de establecimientos sanitarios, técnicas propuestas).

Los créditos asignados a las Direcciones Regionales de Asuntos Sanitarios y Sociales para actividades relacionadas con la anticoncepción (12 millones de francos) deberían contribuir a mejorar el funcionamiento de esos mecanismos en las regiones.

Se está distribuyendo una circular en la que se analizan los resultados de los centros médicos de atención permanente y se indican las mejoras que convendría introducir.

## **2.7 Mejora de la calidad de las prácticas en materia de interrupción voluntaria del embarazo**

Se han distribuido entre los profesionales las recomendaciones de prácticas idóneas en materia de interrupción voluntaria del embarazo elaboradas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Salud (ANAES) a petición de la Dirección General de Salud del Ministerio de Empleo y Solidaridad. Convendrá evaluar su aplicación (principalmente la utilización de la técnica médica que, en la actualidad, sólo se adopta en el 20% de los casos).

## **2.8 Se promoverá la sensibilización y la formación del personal mediante:**

- la mejora de la formación de los médicos, principalmente por lo que respecta a la práctica de la interrupción voluntaria de embarazos de 10 a 12 semanas, autorizada en adelante;
- la sensibilización y mejora de la formación del personal de los establecimientos que realizan interrupciones voluntarias del embarazo (acogida, información y apoyo entre otras cosas);
- la sensibilización de los médicos que se encargan de la primera consulta en relación con una interrupción voluntaria del embarazo con respecto al carácter decisivo de la función que desempeñan por lo que respecta a la rapidez y la facilidad de la gestión de la mujer.

## **3. Puesta en marcha de un programa de lucha contra las enfermedades de consecuencias mortales**

Dos de los tres primeros programas de detección que se han organizado están relacionados con la mujer puesto que se refieren a la detección del cáncer de cuello de útero y de mama. Se trata, en particular, de incluir a las 7.400.000 mujeres de 50 a 75 años de edad en un programa nacional de detección del cáncer de mama que ofrezca las mayores garantías de calidad y accesibilidad.

La generalización de la detección organizada del cáncer de mama permite financiar con cargo al presupuesto destinado a “situación de riesgo” del seguro de enfermedad las mamografías, habida cuenta de que los departamentos y el Fondo Nacional de Prevención, Estudios e Intervención en materia de Salud (FNPEIS) se hacen cargo del funcionamiento de las estructuras de gestión.

El costo global del programa nacional de lucha contra el cáncer que se hizo público el 1º de febrero de 2000 es de 15,24 millones de euros repartidos en cinco años, incluidos 3,96 millones de euros en 2001 y 7,62 millones de euros en 2002.

A nivel central, los créditos se destinan a financiar la puesta en marcha de actividades de detección sistemática del cáncer (campañas de información, formación de los profesionales, desarrollo de un sistema de información relacionado con el Instituto Nacional de Vigilancia Sanitaria, desarrollo de la vigilancia tecnológica, y ayudas a la investigación).

A nivel descentralizado, las consignaciones permiten financiar el establecimiento de estructuras locales de detección.

Se precisa la consignación de otros 3,05 millones de euros del presupuesto del Estado a fin de realizar, a través de los grandes medios de comunicación nacionales, campañas de información y sensibilización de la mujer con respecto a la detección del cáncer de mama.

#### **4. Programa concreto destinado a la mujer en el marco de la lucha contra el VIH/SIDA**

Entre 1999 y 2000 se ha registrado un descenso del número de casos de SIDA entre los hombres (que han pasado de 1.340 a 1.226, es decir, una disminución del 9%). En ese mismo período, el número de casos ha aumentado entre las mujeres, pasando de 418 a 457 casos, lo que supone un aumento del 9%, debido al aumento del número de casos diagnosticados entre las mujeres de origen africano. El modo de contagio más frecuente es la transmisión heterosexual (44% de los casos de SIDA declarados).

En ese contexto, es preciso realizar y reforzar un programa de reducción de los riesgos sexuales destinado a las mujeres y mejorar el acceso al preservativo femenino. La estrategia de prevención que se prevé aplicar en el marco de un programa nacional concreto que desarrollará las actividades necesarias a nivel local, se articula en torno a dos principios de acción: “los programas de prevención tendrán en cuenta, de manera sistemática, las relaciones sociales de género y desarrollarán la responsabilidad conjunta de hombres y mujeres en la sexualidad y la prevención”.

---

##### *Proporción de hombres y mujeres en los casos de contagio por el VIH*

---

1988: una mujer por cada siete hombres

1999: una mujer por cada tres hombres

---

Desde principios de 1998, tras el primer coloquio sobre “La mujer y la infección por el VIH”, se puso en marcha un programa global y nacional de reducción de los riesgos sexuales destinado a la mujer, en el que se integraban las problemáticas de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual y el SIDA. Ese programa destinado específicamente a las mujeres tiene por objeto reforzar las medidas adoptadas en relación con el plan descentralizado. El programa se apoya en una convención trienal con la Confederación del Movimiento Francés para la Planificación Familiar, a la que se pidió que aplicara y coordinara el programa. Estas actividades son indispensables habida cuenta de las cifras de personas contagiadas por el VIH/SIDA, que revelan un cambio de la proporción de los casos declarados por sexo, que ha pasado de una mujer por cada siete hombres en 1988 a una mujer por cada tres hombres en 1998.

El programa comprende la formación de 80 animadoras del Movimiento Francés para la Planificación Familiar por lo que atañe a todos los riesgos relacionados con la sexualidad y al establecimiento de una conducta personal en ese ámbito, a fin de sensibilizar y dar formación a los grupos de mujeres vulnerables. A finales de 2000 habían recibido formación 2.600 mujeres en 40 departamentos. Algunas de esas mujeres podrían convertirse en divulgadoras de la formación en materia de

salud en el sentido del programa que acaba de poner en marcha la Delegación Interministerial. Ese programa, que se basa en la formación de mujeres divulgadoras procedentes de distintas asociaciones y comunidades, ha sido objeto de una evaluación independiente. Los resultados de la evaluación ponen de manifiesto que, tras pasar por el programa, las mujeres beneficiarias señalan estar más capacitadas para hablar de relaciones sexuales con su pareja y, eventualmente, con sus hijos, y se sienten más seguras para negociar con su pareja la utilización de un medio de protección.

En el marco de ese programa se ha hecho más accesible el preservativo femenino (costo, información, etc.), como método concreto de prevención del VIH/SIDA, aunque también de las demás enfermedades de transmisión sexual y de los embarazos no deseados. Este método anticonceptivo es el único medio de protección que pueden utilizar las mujeres de manera autónoma. Desde que empezó a distribuirse en Francia se han distribuido gratuitamente o vendido 600.000 preservativos femeninos. Se está realizando un estudio en un servicio clínico a fin de evaluar la aceptabilidad a largo plazo de ese método, que reduce la vulnerabilidad de las mujeres y les permite responsabilizarse de manera autónoma de su propia salud. Por lo tanto, ese medio desempeña una función decisiva en las iniciativas de sensibilización de las mujeres con respecto a los riesgos sexuales y permite aportar una respuesta pertinente. Desde comienzos de 2001 la red de distribución de pago se ha ampliado a dos cadenas de hipermercados con miras a mejorar la accesibilidad del preservativo femenino.

En el marco de la campaña de sensibilización de la opinión pública sobre el VIH que se desarrolló a principios de 2001, se promovió este medio de prevención de los riesgos sexuales, que hasta entonces era relativamente confidencial. El modo de empleo del preservativo femenino se explica en el folleto “El amor en cuestión” que se publicó en el marco de esa campaña y ha gozado de amplia difusión: se editaron 400.000 ejemplares destinados a los centros de transmisión de las instituciones y las asociaciones y los ginecólogos y los centros de planificación familiar. En el marco de la asociación con un hipermercado se han editado otros 160.000 ejemplares que se distribuyen en las parafarmacias.

## **5. La lucha contra las mutilaciones genitales**

Se calcula que hay en territorio francés al menos 20.000 mujeres y más de 10.000 niñas mutiladas o en peligro de serlo.

Los riesgos que corren las mujeres que practican la mutilación genital en Francia han dado lugar a un cambio de conducta: antes los padres cotizaban para hacer venir a la mujer que practicaba la mutilación, pero en la actualidad las niñas suelen ser mutiladas en su país de origen durante las vacaciones. También se observa una mayor toma de conciencia de las consecuencias de las mutilaciones genitales, como resultado de la publicidad que se ha dado en Francia a los juicios contra las mujeres que practican la mutilación genital y contra los padres, aunque también a cierta evolución de la mentalidad y, en algunos casos, de la legislación de los países en los que esas mutilaciones son práctica corriente.

Por lo que respecta a las solicitudes del estatuto de refugiado apoyándose en la práctica de la mutilación genital, desde 1991 la Comisión de Recursos de los Refugiados aplica una jurisprudencia en virtud de la cual la mutilación de que es objeto una mujer en contra de su voluntad puede constituir persecución en el sentido del Convenio de Ginebra de 1951 y dar derecho al estatuto de refugiado si la persona

que se encuentra expuesta a ese riesgo no recibe protección alguna de las autoridades públicas del país, que toleran voluntariamente esa práctica. En diciembre de 2001 evolucionó esta jurisprudencia evolucionó al otorgar la Comisión de Recursos de los Refugiados en dos ocasiones el estatuto de refugiado no a las víctimas sino a los padres que se habían negado a mutilar a su hija y que por ello eran objeto de fuertes presiones y de violencia y no conseguían la protección de las autoridades públicas de su país, por no existir una autoridad constituida (Somalia) o porque la denuncia formulada ante el tribunal local no había dado resultados (Malí).

## II. La violencia contra la mujer

La lucha contra la violencia de la que son víctimas las mujeres es una de las prioridades del Gobierno. En los dos últimos años se han producido importantes cambios en esa esfera encaminados a mejorar el conocimiento del fenómeno a fin de adaptar las medidas de los poderes públicos y de poner en marcha un plan de acción gubernamental global que responda a las necesidades de las víctimas.

### 1. Mejora del conocimiento de la realidad de la violencia con la primera encuesta científica nacional sobre la violencia contra la mujer

Tras una primera fase de encuesta piloto, entre marzo y julio de 2000, en el marco de esta encuesta sobre la violencia contra la mujer se entrevistó a alrededor de 7.000 mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 59 años en todo el territorio metropolitano. Esta encuesta telefónica, declarada de interés general por el Consejo Nacional de Información Estadística, permitió por primera vez a algunas mujeres hablar de las agresiones de las que habían sido víctimas.

Según la encuesta, en los últimos 12 meses una de cada 10 mujeres encuestadas había sido objeto de violencia verbal, psicológica, física o sexual por parte de su cónyuge o ex cónyuge, lo que, extrapolando los datos, arroja una cifra de 1.350.000 mujeres que sufren esta situación en su vida de pareja. Al margen de este indicador global, cabe distinguir dos niveles de violencia:

- el nivel grave, que es el que sufren las mujeres que han denunciado una forma de violencia psicológica o verbal repetida, o agresiones físicas o sexuales. Ese nivel afecta a alrededor del 7% de las mujeres que viven en pareja;
- el nivel muy grave es el que se da cuando se suman casi todos los tipos de agresión violenta y la frecuencia de esos actos. Ese nivel afecta a alrededor del 3% de las mujeres que viven en pareja.

Por lo que respecta a *las agresiones sexuales*, los datos de la encuesta son también muy preocupantes, puesto que en los últimos 12 meses el 0,5% de las mujeres interrogadas declararon haber sido objeto, como mínimo, de un intento de violación o una violación. Ese porcentaje es del 0,3% si se aíslan los datos sobre violaciones y, por lo tanto, si se extrapolan los datos, en un año el número de afectadas sería de 48.000 mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 59 años.

Por lo que respecta a las agresiones sexuales a lo largo de la vida, el porcentaje de mujeres afectadas es del 11%: la mayoría de ellas había sido objeto de agresiones sexuales por parte de hombres a los que conocía.

Por lo que respecta a *la violencia en el lugar de trabajo*, se observa que una proporción equilibrada de hombres y mujeres en el lugar de trabajo evita una parte significativa de la violencia en el trabajo, mientras que una mayor presencia masculina la agrava. En los últimos 12 meses el 17% de las mujeres denunció haber sufrido presiones psicológicas, el 8,5% agresiones verbales, el 0,6% agresiones físicas y el 2,2% la destrucción del trabajo o del instrumento de trabajo. El 2% de las mujeres denuncian agresiones (tocamientos obscenos, intentos de violación y violación) y hostigamiento sexual (proposiciones, tocamientos, exhibicionismo, etc.).

Por último, en *los espacios públicos* (la calle, los grandes almacenes, los transportes públicos, los restaurantes o la playa), las mujeres suelen verse expuestas a insultos, a exhibicionismo o a ser importunadas sexualmente o seguidas en sus desplazamientos. A lo largo del año, una de cada cinco mujeres ha sido víctima de por lo menos una de esas vejaciones.

Aunque la frecuencia de esas agresiones disminuye considerablemente con la edad, aumenta con el tamaño de la aglomeración. En el caso de las mujeres de origen africano, las agresiones verbales y los insultos se multiplican por tres. En definitiva, al frecuentar espacios públicos, las mujeres no están tanto expuestas a violencias que atenten de manera directa contra su cuerpo —a lo largo del año el 1,7% de las mujeres son objeto de brutalidades físicas—, sino a toda una serie de vejaciones que ponen de manifiesto la estructura sexuada de esos espacios y su apropiación por parte de los hombres.

Ante esas manifestaciones, las mujeres no suelen inclinarse por la resignación, dado que el 80,9% de las mujeres víctimas de la violencia doméstica tratan de establecer el diálogo con su cónyuge y, en el 40% de los casos, replican y se defienden. Esas misma actitud se observa en las esferas de la vida pública en las que las mujeres se enfrentan a la violencia.

## **2. Plan trienal de acción gubernamental de lucha contra la violencia de que son víctimas las mujeres**

Por iniciativa de la Secretaría de Estado para los Derechos de la Mujer y la Formación Profesional, en 2001 el Gobierno puso en marcha un plan trienal de acción. La voluntad política del Gobierno se manifestó en la organización de congresos nacionales sobre la violencia.

Los objetivos de esa manifestación, que se celebró el jueves 25 de enero de 2001 en la Sorbona bajo la presidencia de la Secretaría de Estado, consistían, principalmente, en determinar los distintos tipos de violencia y dar a conocer la labor que están desarrollando en colaboración las asociaciones y las instituciones sobre esta cuestión. Esos congresos nacionales contaron con la asistencia de 500 participantes en representación de las principales instituciones y asociaciones interesadas, a saber, las que desarrollan actividades sobre el terreno, las redes de asociaciones que desarrollan actividades en la esfera de la lucha contra la violencia de que son víctimas las mujeres, y expertos en la materia.

En esos congresos se abordaron todos los tipos de violencia (física, sexual, verbal, psicológica o económica) de los que son víctimas las mujeres. Se organizaron tres mesas redondas que permitieron compartir experiencias útiles. Los títulos de las mesas fueron los siguientes:

- Distintos aspectos de la violencia,

- Juntos contra la violencia: la colaboración es indispensable,
- Contra la violencia: prevención y respuesta judicial.

Durante esos congresos nacionales se anunció el plan trienal de acción de lucha contra la violencia. Dicho plan tiene por objeto mejorar la prevención y el apoyo a las víctimas, y fomentar la toma de conciencia sobre el fenómeno de la violencia mediante el fortalecimiento de las actividades realizadas en colaboración con las partes interesadas.

## **2.1 Fortalecimiento de las actividades realizadas en colaboración con otras partes interesadas**

### **Comisiones de los departamentos y comisión nacional**

Además del Ministerio del Empleo y la Solidaridad y la Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional, es indispensable para este nuevo plan de acción la colaboración de otras instituciones públicas: el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación Nacional, y el Ministerio de la Vivienda. El plan, que en gran medida depende de las estructuras locales de colaboración que constituyen las Comisiones de Acción de los departamentos contra la violencia de que son víctimas las mujeres, da nuevo impulso a esas comisiones al crear una nuevo órgano nacional de coordinación.

Ese órgano, la Comisión Nacional de la Violencia contra la Mujer, se encargará de que esa colaboración se traduzca en la realización de actividades a nivel nacional mediante la acción permanente y concertada del Estado. La Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional actuará como secretaria de la Comisión. Las funciones encomendadas a esta nueva estructura son:

- la organización de la concertación de los servicios del Estado con los organismos y asociaciones interesados, en materia de prevención, atención y seguimiento de las mujeres víctimas de la violencia, la prostitución y la trata, y en materia de formación profesional;
- la formulación de recomendaciones y propuestas de índole legislativa o normativa;
- la preparación de una manifestación nacional trienal contra la violencia de la que son víctimas las mujeres, de las que la próxima se celebrará en 2004;
- la coordinación de la red de comisiones de acción de los departamentos de lucha contra la violencia de que son víctimas las mujeres.

### **La colaboración interministerial**

#### *Las prácticas judiciales*

Se han puesto en marcha varios estudios sobre los procedimientos vigentes en caso de violencia doméstica. Como resultado, se ha elaborado un informe sobre las prácticas de las jurisdicciones y se está realizando un estudio de los procedimientos que se siguen en los casos de denuncias de violencia doméstica en tres jurisdicciones. El Ministerio de Justicia está preparando una guía de prácticas idóneas que responde a la necesidad de dar a conocer las prácticas innovadoras que aplican algunos fiscales en materia de acogida y procedimiento judicial en los casos de violencia doméstica.

*Formación del personal de la policía y la gendarmería: nuevos módulos*

La formación del personal de la policía o la gendarmería por lo que respecta a la cuestión de la violencia contra la mujer se lleva a cabo tanto en el marco de la formación inicial como de las actividades de formación permanente.

Los aspirantes a las distintas categorías del cuerpo de policía reciben formación inicial en ese ámbito. Por lo que respecta a la formación permanente, en el año 2000 se impartió formación al personal de seguridad pública en las siguientes esferas: violencia familiar y conyugal (1.048 pasantes y 1.182 funcionarios), conocimiento del mundo de la prostitución (1.840 funcionarios), derecho de la familia y separación (19 funcionarios). Además, las delegaciones regionales de contratación y formación con competencia territorial han organizado cursillos a los que han asistido 476 funcionarios de la policía.

Por lo que respecta a la gendarmería, los problemas relativos a las mujeres víctimas de la violencia se abordan en los módulos dedicados a “la acogida de las víctimas” que se desarrollan en el marco de los cursos de formación de mandos y los cursos generales de la policía judicial (perfeccionamiento de los oficiales de la policía judicial —investigador— director de investigación y de sección de investigación). La formación permanente abarca medidas encaminadas a sensibilizar al personal sobre el carácter específico de ese tipo de delincuencia y a recordar las disposiciones legales y normativas.

*Actividades de prevención de la violencia dirigidas a los jóvenes en el sistema educativo*

El 25 de febrero de 2000 los Ministerios de Educación Nacional y de Agricultura firmaron una convención para la promoción de la igualdad de oportunidades entre niñas y niños, mujeres y hombres en el sistema educativo, a fin de desarrollar una política de prevención que se ocupe de pautas de conducta masivas que suelen adquirirse en la infancia. La convención tiene por objeto principal prevenir la violencia sexista.

En un informe publicado en octubre de 2001 se presentaron 30 propuestas para luchar contra la violencia sexual en los establecimientos escolares. A través de la territorialización de la acción pública y educativa y del establecimiento de un entramado local de apoyo, se trata de conseguir atender mejor a los jóvenes y reforzar la formación del personal docente y el apoyo que se le presta. En el informe también se hace hincapié en la necesidad de establecer un censo desglosado por sexo de los actos de violencia.

La lucha contra los comportamientos sexistas también se abordan en el marco de los trabajos del Comité Nacional de Lucha contra la Violencia en la Escuela, creado por iniciativa del Ministro de Educación Nacional, en el que participa también la Secretaría de Estado para los Derechos de la Mujer (véase el artículo 10 ).

## **2.2 Campaña de comunicación para sensibilizar a la opinión pública acerca del fenómeno de la violencia contra la mujer**

Con motivo del congreso nacional, en 2001 se preparó una campaña de información que proseguirá en 2002 basándose en una nueva identidad visual y un nuevo eslogan, “En caso de violencia, romped el silencio”. Los instrumentos que se utilizan en el marco de esta campaña incluyen folletos destinados a los profesionales

(policías, gendarmes, asistentes sociales, profesionales de la salud), carteles y despleables, y una tarjeta en la que figuran las líneas telefónicas de atención permanente a las víctimas (violencia conyugal, violaciones, hostigamiento sexual en el trabajo). Esos instrumentos son fundamentales para sensibilizar a las distintas partes interesadas por lo que se refiere al apoyo y la atención a las mujeres víctimas de la violencia y para informar a las mujeres de sus derechos.

## **2.3 Apoyo a las víctimas y función de las asociaciones**

### **2.3.1 Situaciones de urgencia: alojamiento y salud de las víctimas**

El 8 de marzo de 2000, el Ministerio de Vivienda y la Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional enviaron a los prefectos una circular conjunta para que atendieran de manera prioritaria las necesidades concretas de las mujeres en situaciones especialmente difíciles (en caso de violencia o de familias monoparentales) a la hora de elaborar los planes de vivienda departamentales para las personas desfavorecidas. La dificultad de encontrar un alojamiento de urgencia y, a largo plazo, una nueva vivienda, es una de las principales preocupaciones para las mujeres víctimas de la violencia. Se observa que el temor a quedarse sin domicilio suele constituir un verdadero freno a su voluntad de huir de la violencia de la que son víctimas.

Se están estudiando las consecuencias para las víctimas y sus hijos de su acogida en centros que no disponen de alojamiento específico para ese tipo de público.

Por último, el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad, dependiente del Ministerio del Empleo y la Solidaridad, ha puesto en marcha una iniciativa de “calidad” en los centros de acogida o de albergue de las mujeres víctimas de la violencia. Las modalidades de aplicación de esta iniciativa se basan en las consultas realizadas con siete de esos centros, los delegados regionales para los derechos de las mujeres afectadas (Aquitania y Franche-Comté) y tres agrupaciones de asociaciones.

La iniciativa se puso en marcha en noviembre de 2001 y concluirá a finales de mayo de 2002. En su marco, se desarrollarán varias etapas durante las cuales, en colaboración con el Comité Directivo, se determinará el estado de las instalaciones existentes, se comprobarán las cuentas de los establecimientos elegidos, se celebrarán encuentros regionales y se preparará un informe de la labor realizada. El objetivo consiste en elaborar, a partir de los indicadores comunes de prácticas que se establezcan, un texto de referencia en el que se puedan definir las modalidades de apoyo a la evaluación, la formalización y la valorización de todas las actividades que realizan las asociaciones que gestionan los centros que acogen a las mujeres víctimas de la violencia. Posteriormente, ese documento podría servir de base para la preparación de un documento contractual entre el Estado y las asociaciones.

Por lo que respecta a la salud, en agosto de 2000 se creó un comité de expertos dependiente del Ministro de Sanidad con el fin de evaluar las consecuencias de la violencia para la salud de las mujeres. El 28 de febrero de 2001, el Ministerio de Sanidad organizó una jornada de información para los profesionales de la salud con el fin de que colaboren en la detección de los casos de violencia y de mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia doméstica.

Por último, el 22 de octubre de 2001, el Ministerio de Sanidad publicó una circular sobre la acogida de urgencia en los establecimientos sanitarios de las personas víctimas de la violencia y de las personas en situación de desamparo psicológico. La

finalidad de ese texto es reforzar la atención que ofrecen a esas personas los centros de acogida de urgencia de los establecimientos sanitarios, especialmente mediante la creación de puestos de psicólogos, y recordar la coordinación indispensable de las distintas partes que intervienen en la ayuda a las víctimas.

### 2.3.2 Colaboración entre los poderes públicos y el sector de las asociaciones

El Ministerio de Empleo y Solidaridad (Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad) contribuye a la financiación de las asociaciones nacionales y locales de acogida, atención, orientación y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia. Esa colaboración se ha traducido en la firma de convenios trienales.

En ese marco, cabe citar a: la Federación Nacional de Solidaridad con la Mujer, que gestiona la línea telefónica de atención permanente “Servicio de información para la mujer sobre la violencia doméstica”, creada en 1992; el Colectivo Feminista contra la Violación, que gestiona la línea telefónica de atención permanente “Información para la mujer sobre la violación”, creada en 1986; la Asociación Europea contra la Violencia de que son víctimas las mujeres en el trabajo, y el Grupo de Mujeres para la Abolición de las Mutilaciones Genitales. La financiación total aportada se ha repartido de la siguiente forma:

1999: 759.501 euros	2001: 995.797 euros
2000: 859.355 euros	Previsión para 2002: 1.000.000 euros

También se contribuye a la financiación de los servicios permanente locales de acogida, atención, orientación y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia doméstica o sexual. Existen 155 de estos servicios repartidos en todo el territorio:

1999: 839.232 euros	2001: 1.100.000 euros
2000: 914.694 euros	Previsión para 2002: 1.800.000 euros

### 2.4 Inserción profesional de las víctimas de la violencia

La inserción o reinserción de las mujeres víctimas de la violencia es un aspecto muy importante en el camino de esas mujeres hacia la autonomía. Cuando se encuentran en una situación de ruptura conyugal suelen tener que enfrentarse a problemas laborales y, por consiguiente, de recursos, que suprimen o frenan su libertad de elección.

Por este motivo, los protocolos que se han establecido entre el Estado y las colectividades locales tiene por objeto llevar a cabo experimentos encaminados a promover el acceso al mercado laboral de las mujeres víctimas de la violencia. Esos experimentos permitirán identificar las dificultades concretas con las que tropiezan esas mujeres por lo que respecta a su inserción o reinserción profesional, y las medidas destinadas a mejorar la información de que disponen y facilitar sus gestiones. También permitirán proponer medidas que se puedan aplicar de manera generalizada.

Los prefectos de los departamentos interesados han firmado protocolos de acuerdo con el Sindicato de nuevas aglomeraciones de Sénart el 12 de septiembre de 2001, el Consejo General de Finistère el 26 de octubre de 2001, y la ciudad de Nantes el 30 de octubre último. Esos protocolos se sustentan en una cadena de intervenciones que se llevan a cabo en colaboración con las asociaciones y los cargos electos (alcaldes y presidentes de los consejos generales).

### **III. Nuevas medidas tendentes a mejorar y reforzar los derechos de las víctimas: acogida y atención de las víctimas**

La Ley No. 2000-516, de 15 de junio de 2000, por la que se refuerzan la protección de la presunción de inocencia y los derechos de las víctimas, contiene varias disposiciones relativas a la mejora de la información, la acogida y la atención de las víctimas. En virtud de esa ley los servicios judiciales tienen la obligación de: recibir, aunque no tengan competencia territorial para ello, las denuncias de las víctimas a fin de transmitir las al servicio competente; informar a las víctimas de sus derechos a recibir una indemnización y de la posibilidad de recurrir a un servicio o a una asociación de ayuda a las víctimas; informar a la víctima de su derecho a constituirse en parte civil; informar a la parte civil cada seis meses de los progresos relacionados con su expediente. También se ha declarado prioritaria la mejora de la acogida y la atención a las víctimas en las comisarías y brigadas de gendarmería, principalmente a través de la preparación y distribución de folletos destinados a sensibilizar a esos profesionales. En estos últimos años se han realizado progresos importantes por lo que respecta a la acogida de las víctimas.

En ese sentido, se han tomado las siguientes medidas: se ha impartido formación en ese ámbito a agentes especializados que reciben a las personas que acuden a exponer problemas relacionados con su intimidad familiar; la mayoría de los servicios disponen de un espacio que preserva la confidencialidad, que puede ser un despacho, en el que las víctimas pueden formular sus denuncias donde no las puedan oír los demás usuarios; más de 500 locales de la Seguridad Pública disponen de un programa informático de ayuda para la acogida del público que se denomina “PROXIMA” (proximidad, información, multiasistencia, acogida). Dicho programa contiene varias fichas de información a nivel nacional y local relativas a las mujeres víctimas e incluye direcciones y datos telefónicos de organismos de apoyo, hogares de acogida y asociaciones.

Además, cabe señalar también los adelantos registrados en la protección de la víctima y de los testigos de actos de violencia: se trata de un elemento clave para incitar a la mujer a que hable, a que presente una denuncia o a que abandone el domicilio conyugal, a fin de evitar la culpabilización de la víctima o el temor a las represalias.

El Código de Procedimiento Penal, cuyas disposiciones se han reforzado recientemente en virtud de la Ley de 15 de noviembre de 2001 sobre la seguridad cotidiana, prevé que tanto la víctima como los testigos declaren como domicilio la dirección de la comisaría o de la brigada de la gendarmería. Esa posibilidad supone una innovación, porque entraña el secreto absoluto que sólo puede levantarse por decisión judicial y en las condiciones estrictas establecidas en virtud de los artículos 706-57 y siguientes del Código de Procedimiento Penal. Asimismo, se puede tomar declaración a los testigos sin que su identidad figure en el expediente del proceso. Además, si el acusado solicita la confrontación con un testigo, la audiencia se realizará a distancia mediante un dispositivo técnico que hace irreconocible la voz del testigo.

## **Artículo 13**

### **Prestaciones sociales y económicas**

En los tres últimos años se han adoptado medidas innovadoras con miras a promover la participación de la mujer en la economía social y solidaria. La movilización de las asociaciones y las instituciones locales ha contribuido al éxito de esa nueva iniciativa de la Secretaría de Estado para la Economía Solidaria.

#### **I. Medidas que favorecen las iniciativas y las actividades económicas solidarias de mujeres**

De febrero a junio de 2000 se llevó a cabo en todas las regiones de Francia una consulta sobre las actividades económicas sociales y solidarias. En esa consulta participaron más de 4.000 personas. El Comité Directivo Nacional y los comités directivos regionales tuvieron que respetar el principio de paridad para promover el lugar de la mujer en los debates. Tras el llamamiento hecho en 2000 para la realización de proyectos “dinámicos solidarios”, los proyectos realizados por mujeres representaron el 28% de los 1.700 proyectos presentados y el 33% de los financiados. Por lo que respecta al llamamiento para la presentación de proyectos para 2001, alrededor del 30% de los fondos se destinarán a apoyar proyectos de actividades solidarias de mujeres.

Además, el 7 de marzo de 2001 se hizo entrega de un premio a las iniciativas solidarias de mujeres destinado a recompensar las actividades solidarias realizadas por mujeres.

#### **II. Las mujeres en el mundo deportivo y cultural**

##### **1. Las mujeres y el deporte**

En 2001 se pusieron en marcha varias actividades concretas enmarcadas en la política de promoción del deporte femenino.

Los resultados de la encuesta realizada por el Ministerio de Juventud y Deportes a nivel nacional sobre la práctica de deportes por parte de los franceses y las francesas, que se publicaron en abril de 2001, arrojan los siguientes resultados: de una muestra de 6.526 personas de 15 a 75 años, el 43% de las mujeres practicaban una actividad física y deportiva al menos una vez a la semana.

La feminización de la práctica del deporte está progresando de manera significativa (48% en 2000, frente a 32,5% en 1997 y 9% en 1968). En 2000, la tercera parte de las licencias deportivas se expidieron a mujeres, y éstas cada vez participan más en competiciones de alto nivel (un 38% de participación femenina en los Juegos Olímpicos de 2000, frente a un 29% en 1992 y un 9,5% en 1948). Los hombres y las mujeres practican distintos deportes y todavía coinciden poco en las mismas disciplinas. Las mujeres practican más disciplinas que entrañan figuras gestuales y de espectáculo, como la gimnasia, la danza y la natación.

Los deportes en los que participan menos mujeres son los deportes colectivos e individuales de competición, los deportes motorizados y el tiro y la caza.

Las mujeres todavía ocupan pocos cargos de responsabilidad técnica o política en el ámbito de los deportes. En 2000, sólo representaban el 12% del personal técnico directivo de las federaciones.

Tanto en la Ley No. 2000-627, de 6 de julio de 2000, por la que se modifica la Ley de 16 de julio de 1984 relativa a la organización y la promoción de actividades físicas y deportivas, como en los textos que se adopten en aplicación de la citada Ley, se prevé adoptar disposiciones de índole legislativa y normativa.

Por una parte, se trata de condicionar la autorización del Estado que necesitan las agrupaciones deportivas para recibir ayuda financiera a disposiciones normativas que permitan, entre otras cosas, la igualdad de acceso de hombres y mujeres a los cargos directivos (artículo 8). Por otra parte, el Ministerio de Juventud y Deportes dará su autorización a las federaciones deportivas consideradas de interés público cuyos estatutos incluyan disposiciones encaminadas a favorecer el acceso de la mujer a la práctica de las actividades físicas y deportivas (cuarto apartado de la sección III del artículo 16).

En el marco de los convenios de objetivos que firman anualmente el Ministerio de Juventud y Deportes y las federaciones deportivas, sigue vigente el apartado específico “La mujer y el deporte” que se estableció en 1999 en la primera fase de sensibilización, porque se ha pedido a las federaciones que tengan en cuenta de manera más global la dimensión femenina en todas sus actividades. Los objetivos asignados al movimiento deportivo consisten en seguir proponiendo medidas encaminadas a promover la práctica femenina en todas las disciplinas deportivas, garantizar la equidad de medios asignados a la organización de competiciones femeninas y masculinas y favorecer la representación de la mujer en los órganos directivos.

Con el fin de promover el acceso de todas las mujeres a todas las prácticas deportivas, la red de colaboradores de las regiones y los departamentos ha proseguido las iniciativas mediante la adopción de medidas de promoción, inserción, formación y comunicación. Los servicios más centralizados del Estado han reservado una parte de los créditos descentralizados del Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte a la financiación de las actividades a favor del deporte femenino. Con el fin de revalorizar los medios financieros asignados a las prácticas deportivas femeninas en el marco del Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte se ha propuesto establecer un apartado suplementario “femenino” a fin de dimensionar la parte regional asignada a cada servicio descentralizada.

En su reunión del 21 de enero de 2000, la Comisión Nacional del Deporte de Alto Nivel decidió no establecer distinciones entre las prácticas femeninas y masculinas de una misma disciplina con el fin de promover la igualdad de la práctica deportiva de alto nivel entre hombres y mujeres. En 2001 se llevó a cabo una labor de análisis en todas las federaciones. En adelante, las federaciones tendrán que renovar su solicitud para obtener la calificación de “alto nivel” para una disciplina, tanto si la practican hombres como mujeres.

También se han producido importantes adelantos en la esfera de la cobertura informativa de los deportes femeninos, que se han concretado en la concesión de premios a los mejores reportajes o artículos sobre la práctica deportiva femenina y a promover el periodismo deportivo femenino.

Por último, una parte del fondo “Fernand Sastre” destinado a redistribuir los beneficios de la copa mundial de fútbol se asigna al desarrollo de la práctica deportiva femenina.

## **2. Las mujeres y la vida cultural**

La cultura es un sector de la vida social en el que se ha producido una evolución importante en materia de identidad sexual. Cabe subrayar que se están acortando las distancias en la participación de hombres y mujeres en la mayoría de las actividades culturales.

Según la última encuesta sobre la participación de los franceses en actividades culturales, realizada en 1997 por el Ministerio de Cultura, ha proseguido la evolución de esa participación, que ya se observó en la encuesta anterior: los franceses siguen adquiriendo materiales y productos audiovisuales y consagran a su utilización una parte cada vez mayor de su tiempo. No existen diferencias de género en relación con esas prácticas audiovisuales, aunque los programas deportivos siguen teniendo un público mayoritariamente masculino y las telenovelas un público mayoritariamente femenino.

Sigue disminuyendo el número de libros que se leen y, desde comienzos del decenio de 1970, cada vez son menos las personas que leen. Al margen de esta tendencia general, parecería que las mujeres leen más que los hombres: en 1997 un 36% de las mujeres leía por lo menos un libro al mes, frente a un 30% de los hombres. Las mujeres leían también más revistas regularmente, un 86% frente a un 82% de hombres. En cambio, eran más los hombres que las mujeres que leían regularmente un periódico (40% y 33% respectivamente).

En algunas actividades culturales que se realizan fuera del domicilio, en las que antes se observaba una mayor presencia masculina (ir al cine, visitar un museo, participar en asociaciones, interpretar música en grupos), también se están acortando las distancias entre hombres y mujeres, aunque persisten las diferencias. En cambio, salir por la noche al menos una vez al mes sigue siendo más frecuente en el caso de los hombres que en el de las mujeres (72% y 59% respectivamente).

## **Artículo 14**

### **Zonas rurales**

(Recordatorio: Francia emitió una reserva sobre los apartados c) y h) del párrafo 2)

## **I. Creación del estatuto de cónyuge colaborador en las actividades agropecuarias**

La Ley de colaboración agrícola, de 9 de julio de 1999, ofrece a los cónyuges que no deseen convertirse en copartícipes en la explotación o asociados un nuevo estatuto que no sea sólo un estatuto por defecto, como el del “cónyuge que participa en los trabajos”. El nuevo estatuto de cónyuge colaborador sustituirá progresivamente al estatuto actual, que está en vías de extinción. El cónyuge que opta por el estatuto de colaborador puede adquirir derechos a la jubilación proporcional, además de la jubilación global. A partir del verano de 2000, las tres cuartas partes de los cónyuges que participaban en los trabajos optaron por este nuevo estatuto. La Ley de presupuestos de 2001, que deroga el dispositivo vigente de topes máximos, con-

solida la condición de asociado a la empresa o copartícipe en la explotación. En adelante, los cónyuges copartícipes en la explotación o asociados a la empresa recibirán, por lo que respecta a las cotizaciones al seguro de jubilación y a los puntos de jubilación proporcional, un trato tan favorable como si ejercieran su actividad a título individual.

## **II. Medidas concretas a favor de las mujeres de las zonas rurales**

El Ministerio de Agricultura y Pesca lleva a cabo un programa titulado “Mujeres, formación y empleo en las zonas rurales: integración de la igualdad de oportunidades”. Dicho programa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), tiene un presupuesto anual de 274.408,2 euros, es decir, de 1,9 millones de euros para el periodo 2000-2006 (1 millón de euros aportado por el Ministerio de Agricultura y 0,9 millones de euros aportados por el FSE). El programa tiene por objeto movilizar a los actores institucionales y tomar medidas encaminadas a garantizar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres tomando medidas relacionadas, fundamentalmente, con la orientación, la información, la representación y la profesionalización.

Por consiguiente, las medidas están destinadas, más en particular, a las mujeres de las zonas rurales: agricultoras, cónyuges de agricultores, jefas de empresa ... en el sector de la producción. Su finalidad es mejorar la información sobre los derechos y los estatutos, favorecer la inclusión de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en todas las cuestiones relacionadas con el medio rural, y la organización de los empleadores en agrupaciones y la creación y reanudación de actividades.

Además, se han adoptado medidas concretas relacionadas con los sectores de la formación, el empleo y el desarrollo, que, en un primer momento, se centran en la mejora de la información sobre el lugar de las jóvenes en la enseñanza agrícola, en la formación de instructores y en la inclusión del enfoque de género, en la identificación de los obstáculos a los que se enfrenta el trabajo de la mujer en las zonas rurales y en el ámbito de la pesca y de la acuicultura marina.

Para 2000-2001, se adoptaron las siguientes orientaciones que se especificaron en una circular presentada al Comité Directivo Nacional el 19 de junio de 2001.

En materia de formación:

- mejorar la información estadística (principalmente por lo que respecta a la formación permanente y profesional);
- llevar a cabo estudios sobre el lugar de las jóvenes en determinadas ramas de especialización y tomar medidas encaminadas a ampliar la oferta de orientaciones en los tres niveles de formación: inicial, superior y permanente;
- crear módulos de formación que tengan en cuenta el enfoque de género destinados a los instructores.

En materia de empleo:

- evaluar las necesidades de cualificación y formación de las mujeres asalariadas y no asalariadas en las zonas rurales;

- estudiar los obstáculos con los que se enfrenta el trabajo de las mujeres en las zonas rurales, levantar un inventario de las prácticas más idóneas y darles amplia difusión.

En materia de desarrollo:

- informar sobre los derechos y los estatutos, especialmente mediante la difusión de la guía “Cónyuge de trabajador independiente”;
- crear un módulo sobre “género y territorio” destinado a los encargados de la adopción de decisiones a nivel local;
- fomentar la creación de actividades en las zonas rurales y dar a conocer ejemplos.

## **Artículo 15**

### **Igualdad ante la ley**

Como se indicaba en el informe anterior, la igualdad ante la ley es un principio constitucional y se manifiesta en todas las esferas (véanse los informes anteriores).

## **Artículo 16**

### **Derecho matrimonial y de la familia**

**(Recordatorio: Francia formuló una reserva sobre los apartados d) y g) del párrafo 1)**

Hace dos años, el Gobierno inició un ambicioso proyecto de reforma del derecho de la familia. Los cambios que se observan en la sociedad francesa por lo que respecta al matrimonio, la composición de las familias y la coexistencia de las generaciones requieren la evolución de las normas del derecho. El principal reto de esta reforma consiste en reconocer a la familia como eslabón esencial que estructura el vínculo social. El debate se ha basado en los numerosos informes y trabajos de investigadores, juristas y sociólogos que ha encargado el Gobierno. En 2001, la reforma entró en su fase legislativa, que abarca los cuatro aspectos siguientes: el apellido, los derechos del cónyuge superviviente, la autoridad de los padres y el divorcio. La reforma ya ha concluido por lo que respecta a algunos de esos aspectos. Cabe también mencionar un proyecto de reforma de la filiación.

#### **I. El apellido**

El 4 de marzo de 2002 se aprobó la Ley No. 2002-304 relativa al apellido. Dicha Ley se inscribe en el debate actual sobre la paridad y tiene por objeto permitir a todo niño ostentar legítimamente el apellido del padre y de la madre.

El principio de la transmisión del apellido del padre se deriva de una costumbre feudal vinculada a los privilegios de primogenitura y masculinidad. Sin embargo, ese mecanismo que consagra la preponderancia del padre en la familia no refleja la evolución que se ha producido en nuestra sociedad. Son muchas las mujeres que se han liberado de la tradición consistente en utilizar el apellido de su esposo y prefieren conservar su propio apellido. Hoy en día la exigencia de igualdad de los cónyuges en el seno de la pareja y el ejercicio de la paridad de las responsabilidades de

los padres requieren que se revisen las normas aplicadas a la asignación de un apellido a los niños.

La nueva legislación sobre el apellido establece el principio de la elección: en adelante, los padres podrán elegir el apellido de su hijo mediante declaración escrita conjunta ante el funcionario del registro civil. El apellido podrá ser el del padre, el de la madre, o ambos apellidos juntos en el orden que determinen libremente, con el límite de un apellido por cada uno de ellos. El apellido asignado al primer hijo de la pareja será el que se aplique a todos los hijos comunes nacidos posteriormente. Sin embargo, en caso de que los padres no elijan o en caso de desacuerdo, se asignará automáticamente al niño el apellido de su padre.

Esta evolución consigue borrar la estigmatización que sufrían los hijos naturales, que eran los únicos a los que se asignaba el apellido de la madre.

## **II. Los derechos del cónyuge superviviente**

El 3 de diciembre de 2001 se aprobó la Ley No. 2001-1135 relativa a los derechos del cónyuge superviviente y de los hijos adulterinos, que moderniza diversas disposiciones del derecho de sucesiones y mejora, principalmente, los derechos de sucesión del cónyuge superviviente. Este texto afecta especialmente a las mujeres, cuya esperanza de vida es varios años superior a la de los hombres, por lo que representan el 80% de los cónyuges supervivientes, habida cuenta de que está aumentando la duración de su viudedad. En primer lugar, la Ley otorga al cónyuge superviviente derechos privilegiados sobre su lugar de residencia; durante un año, dispondrá sin cargas de la vivienda que ocupaba en calidad de residencia principal el día del fallecimiento, y podrá seguir ocupando esa vivienda hasta su propio fallecimiento si manifiesta la voluntad de hacerlo, gracias a la atribución de derechos vitalicios de residencia y usufructo de la vivienda familiar y de su ajuar. En segundo lugar, la Ley prevé que, de no haber disposiciones testamentarias en contra, el cónyuge herede en plena propiedad una parte de la herencia, cualquiera que sea la configuración de la familia en la fecha del fallecimiento, y precisa que, cuando el cónyuge hereda conjuntamente con los hijos nacidos de su unión con el difunto, puede optar por el usufructo de toda la herencia. Por último, si el cónyuge fallecido sólo deja a parientes lejanos, se asigna al cónyuge superviviente un cuarto de la herencia de libre disposición.

## **III. La autoridad parental**

El 4 de marzo de 2002 se aprobó la Ley No. 2002-305 relativa a la autoridad parental. Esa Ley tiene por objeto permitir la aplicación de la noción de parentalidad conjunta, que se basa en la conservación de un triple principio de igualdad entre los progenitores, igualdad entre los hijos y derecho de los hijos a disfrutar de sus dos progenitores. La situación matrimonial de los padres no debe repercutir en las modalidades de ejercicio de la autoridad parental.

Algunas disposiciones de este texto tienen por objeto garantizar y estabilizar el vínculo de filiación, dentro de la ética del compromiso y de la responsabilidad, que se refleja, principalmente, en el fomento y la solemnización del reconocimiento, la armonización de las acciones en búsqueda de la paternidad y la maternidad, y la limitación de los casos y los plazos de contestación de los vínculos de filiación. Se ha instaurado la igualdad de responsabilidad de ambos progenitores con respecto a sus

hijos y se ha generalizado el ejercicio conjunto de la autoridad parental cualquiera que sea la situación matrimonial de los padres, desde el momento en que se establece la filiación del hijo con respecto a ellos en el año siguiente a su nacimiento. El texto prevé también que, tras la separación de los padres, se pueda organizar la residencia alterna del hijo en el domicilio de cada uno de ellos, si ello redundaría en su interés. Asimismo, se afirma el principio de valorización de los acuerdos parentales relativos a la organización de la vida de los hijos, principalmente en el marco de la separación de la pareja. A ese respecto, también se consagra la función de la mediación familiar.

#### IV. El divorcio

1. El 10 de octubre de 2001, la Asamblea Nacional aprobó, en primera lectura, *el proyecto de ley por el que se reforma el divorcio*, pero el proceso de aprobación no pudo acabarse antes de que concluyera la legislatura. El texto tiene por objeto reconocer la diversidad de situaciones familiares actuales al tiempo que desdramatiza el procedimiento de divorcio.

Este proyecto de ley amplía el campo de aplicación de las medidas que se pueden adoptar sobre la base de las disposiciones del artículo 220-1 del Código Civil, que permite la intervención del juez en los asuntos familiares antes de la puesta en marcha de un procedimiento de divorcio cuando uno de los cónyuges incumple sus deberes de manera grave y pone en peligro los intereses de la familia. En adelante, además de las medidas relacionadas con los bienes de los cónyuges, el juez podrá organizar la vida de la familia y, principalmente, ordenar que los cónyuges residan separados, estipulando, en caso de necesidad, la expulsión del domicilio conyugal de, por ejemplo, un cónyuge violento y, determinar, si procede, las modalidades para el ejercicio de la autoridad parental. Esas disposiciones permitirán a las mujeres víctimas de la violencia doméstica obtener protección sin perder sus derechos durante el procedimiento de divorcio. Ese trato concreto reservado a las situaciones de violencia doméstica, consagra el reconocimiento, tanto simbólico como pecuniario, de estos hechos de especial gravedad.

Además, este proyecto de ley suprimiría la multiplicidad de procedimientos de divorcio, de los que sólo subsistirían las dos formas siguientes: el divorcio por consentimiento mutuo y el divorcio por ruptura irremediable del vínculo conyugal. En ambos casos, el divorcio ha dejado de ser la constatación de un fracaso. Se opta por un mecanismo o por otro en función de la capacidad de los cónyuges de llegar rápidamente a un acuerdo sobre las modalidades de disolución de su unión. Se trata de una innovación para Francia, dado que, durante muchos años, sólo existía el procedimiento de divorcio por responsabilidad de parte.

A ese respecto, el Senado ha aprobado las modificaciones introducidas por la Asamblea Nacional en el procedimiento de divorcio por consentimiento mutuo. Con arreglo a la legislación, la sentencia de divorcio se dictaría en una sola audiencia, salvo que el juez se negara a homologar el acuerdo. En este caso, el caso se examinaría en una segunda audiencia bajo reserva de que se presentara un nuevo acuerdo en un plazo máximo de seis meses. Se mantiene el control del juez sobre la libertad de los acuerdos y la protección de los hijos y de cada uno de los cónyuges.

Sin embargo, entre las dos cámaras subsisten divergencias importantes por lo que respecta a la cuestión del divorcio por responsabilidad de parte.

Además, el mecanismo previsto consagra la función de la mediación, que se convierte en un instrumento para resolver los conflictos familiares y contribuirá a mejorar la aplicación de la solución de derecho a la que se llegue en el marco del arreglo posterior al divorcio.

2. La *Ley No. 2000-596, de 30 de junio de 2000, relativa a la prestación compensatoria en caso de divorcio*, prevé que la prestación pagada por un cónyuge a otro con el fin de compensar la disparidad que la ruptura del matrimonio crea en sus respectivas condiciones de vida después del divorcio, tome necesariamente la forma de un capital cuyo pago se podrá efectuar a lo largo de ocho años, y, a título excepcional, en función de la edad o del estado de salud del acreedor, la forma de una pensión vitalicia.

La Ley contiene también disposiciones que permiten facilitar la revisión de las pensiones que han sido asignadas tras un divorcio a uno de los cónyuges, en caso de que se produzca un cambio importante en la situación de las partes. Cabe señalar que esas pensiones sólo pueden reducirse (nunca aumentarse) o convertirse en capital.

## **V. Proyecto de reforma de la noción de filiación**

Está previsto que, en la próxima legislatura se presente a la mesa de la Asamblea Nacional un anteproyecto de ley sobre la filiación. El texto que se prevé presentar consagra plenamente el principio de igualdad de filiación previsto en la Ley del 3 de enero de 1972, principalmente mediante la supresión de las nociones de filiación legítima y natural en torno a las que se estructura actualmente el derecho de filiación. Así, ese derecho se reorganizará en dos grandes partes correspondientes a la maternidad y a la paternidad. Por lo que respecta a la filiación materna, se prevé que ésta se establezca legalmente mediante la indicación del apellido de la madre en la partida de nacimiento; por lo tanto, la madre soltera ya no tendrá que reconocer a su hijo. De ese modo se consagra la norma *mater semper certa est*. Por último, se unificarán y simplificarán las acciones judiciales relativas al establecimiento y a la contestación del lazo de filiación mediante el establecimiento de plazos comunes y la limitación del número de personas que pueden intervenir.

## Lista de anexos

- Fechas y cifras clave de la igualdad, 2001
- Anexo de la Ley de Presupuestos de 2002, en el que se consignan los créditos destinados a la adopción de medidas a favor de los derechos de la mujer, denominado “Anexo amarillo del presupuesto”
- Circular del Ministro del Interior, la Ministra de Empleo y Solidaridad y la Secretaria de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional, de 2 de febrero de 2001, relativa a las misiones de delegados regionales y encargados de misión de los departamentos para los derechos de la mujer y la igualdad y al funcionamiento de la red local del servicio de los derechos de la mujer y la igualdad
- Ley No. 2000-493, de 6 de junio de 2000, destinada a favorecer la igualdad de acceso de mujeres y hombres a mandatos electorales y cargos electivos
- Dictamen del Consejo Económico y Social, de 20 de diciembre de 2000, sobre el lugar de la mujer en las instancias económicas y sociales y en el diálogo social
- Dictamen del Consejo Superior de la Igualdad Profesional, de 20 de diciembre de 2000, sobre el acceso de la mujer a los mandatos, cargos de responsabilidad de los sindicatos, etc.
- Ley No. 2001-397, de 9 de mayo de 2001, relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres
- Circular del Primer Ministro, de 6 de marzo de 2000, relativa a la preparación de los planes plurianuales de mejora del acceso de la mujer a los cargos y puestos directivos de la administración pública del Estado
- Circular del Ministro de la Función Pública, de 5 de diciembre de 2000, relativa a los elementos de información cuantitativa y cualitativa solicitados por la Dirección General de la Administración y de la Función Pública para conocer mejor la situación respectiva de hombres y mujeres
- Ley No. 2001-1, de 3 de enero de 2001, relativa a la habilitación del Gobierno para incorporar a la legislación interna, a través de ordenanzas, las directivas comunitarias, incluida la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992
- Recomendación de la Oficina de Control de la Publicidad, de 16 de octubre de 2001, sobre la imagen de la persona humana
- Ley No. 2002-93, de 22 de enero de 2002, relativa al acceso a sus orígenes de las personas adoptadas y personas que se encuentran bajo la tutela del Estado
- Circular de 18 de diciembre de 2001 sobre el proxenetismo con agravantes
- Circular del Primer Ministro, de 8 de marzo de 2000, relativa a la adaptación de los mecanismos de recogida de datos estadísticos del Estado a fin de mejorar el conocimiento de la situación respectiva de mujeres y hombres
- Convención interministerial de 25 de febrero de 2000 para la promoción de la igualdad de oportunidades de niñas y niños, mujeres y hombres en el sistema educativo

- Decreto del Ministerio de Educación Nacional, de 19 de octubre de 2000, relativo a la creación del Comité Nacional de Lucha contra la Violencia en la Escuela
  - Ley No. 2001-1066, de 16 de noviembre de 2001, relativa a la lucha contra las discriminaciones
  - Ley No. 2002-73, de 17 de enero de 2002, relativa a la modernización social
  - Ley No. 2001-1246, de 21 de diciembre de 2001, relativa a la financiación de la seguridad social para 2002, por la que se instaure la licencia de paternidad (artículo 55)
  - Ley No. 2001-588, de 4 de julio de 2001, relativa a la interrupción voluntaria del embarazo y la anticoncepción
  - Circular de 8 de marzo de 2000 relativa al acceso a la vivienda de las familias en situación de penuria
  - Ley No. 2000-627, de 6 de julio de 2000, por la que se modifica la Ley No. 84-610, de 16 de julio de 1984, relativa a la organización y a la promoción de las actividades físicas y deportivas (artículo 8 y apartado 16 del III)
  - Ley No. 99-574, de 9 de julio de 1999, sobre la extensión agraria, por la que se crea el estatuto de cónyuge colaborador en las actividades agropecuarias
  - Ley No. 2002-304, de 4 de marzo de 2002, relativa al apellido
  - Ley No. 2001-1135, de 3 de diciembre de 2001, relativa a los derechos del cónyuge superviviente y de los hijos adulterinos, por la que se modernizan diversas disposiciones del derecho de sucesiones
  - Ley No. 2002-305, de 4 de marzo de 2002, relativa a la autoridad parental
  - Ordenanza No. 2001-173, de 22 de febrero de 2001, relativa a la incorporación a la legislación interna de la directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas encaminadas a promover la mejora de la seguridad y la salud en el empleo de las trabajadoras embarazadas, que acaban de dar a luz o lactantes, y Ordenanza No. 2001-173, de 22 de febrero de 2001 e Informe al Presidente de la República relativo a ésta.
-