



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

Distr. general
6 de abril de 2006
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**

Sexto informe periódico de los Estados partes

Francia*

* El informe periódico de Francia se recibió en la Secretaría el 17 de marzo de 2006.

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 combinados presentados por el Gobierno de Francia figuran en los documentos CEDAW/C/FRA/3 y 4 y Corr.1, examinados por el Comité en su 29º período de sesiones. El quinto informe periódico presentado por el Gobierno de Francia figura en el documento CEDAW/C/FRA/5, examinado por el Comité en su 29º período de sesiones.



Prefacio

Desde la última vez que Francia compareció ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el 3 de julio de 2003, han cobrado un nuevo impulso las políticas nacionales tendientes a promover los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros.

Esas políticas se insertan en el marco de las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Responden a ciertas preocupaciones que había expresado el Comité en 2003, particularmente en relación con la situación de las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes y de lucha contra las formas de violencia de las que son víctimas (los matrimonios forzados y la mutilación sexual en particular), la armonización de la edad mínima legal para que puedan contraer matrimonio las mujeres y los hombres, las disparidades de remuneración entre los hombres y las mujeres o el acceso de las mujeres a la toma de decisiones y el objetivo de la paridad entre los géneros.

Tales políticas tienden asimismo a hacer frente a los compromisos contraídos en conferencias mundiales, particularmente la celebrada en Beijing en 1995, cuyos resultados fueron reafirmados por la comunidad internacional en 2005. Francia se ha esforzado en poner en práctica la incorporación de la perspectiva de género. Además, se han adoptado medidas en las “esferas críticas” indicadas Programa de Acción de Beijing, particularmente la pobreza, la violencia contra la mujer o la situación de las mujeres y niñas en los conflictos armados. Para aplicar esas políticas, se han establecido dos redes de colaboradores y se han contraído compromisos con los agentes interesados, sobre todo para lograr que disminuya el desempleo de la mujer, promover la igualdad de oportunidades entre las niñas y los niños en la escuela y propiciar la integración en la sociedad francesa de las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes.

Además, la preparación de este informe se ha basado en una estrecha cooperación con los demás ministerios y con la sociedad civil. Así, en el presente informe —el sexto— sobre la aplicación por Francia de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se recogen las contribuciones de todos los ministerios interesados, así como las de las autoridades de las colectividades territoriales de ultramar. El proyecto de informe fue presentado a la Comisión nacional consultiva de los derechos humanos, cuyas principales observaciones se tuvieron en cuenta. Además, se presentó a las asociaciones francesas femeninas y feministas.

Primera parte

El marco nacional

Medios de que dispone el Estado para promover los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros

- I. *Mecanismos institucionales encargados de promover los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros*

A) **Ministerio Delegado de cohesión social y paridad**

Mediante un decreto de 2 de junio de 2005, se designó a una Ministra Delegada de cohesión social y paridad, dependiente del Ministerio de Empleo, Cohesión Social y Vivienda. En el desempeño de su cometido, la Ministra tiene a su cargo el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad.

B) **Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad**

1. *Funciones*

El Servicio se encarga de la aplicación de la política gubernamental de promoción de los derechos de la mujer y de la igualdad entre los géneros. De conformidad con el enfoque establecido en el Programa de Acción de Beijing, aprobado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (septiembre de 1995), el Servicio debe, a tal efecto:

- ❖ Propiciar, mediante un enfoque transversal, que se tengan en cuenta las situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres al elaborar, poner en práctica, seguir y evaluar las políticas públicas (es decir, aplicar una perspectiva de género)
- y, al mismo tiempo,
- ❖ Adoptar medidas concretas para determinadas categorías de mujeres, fijando objetivos para reducir las desigualdades comprobadas.

Para el desempeño de esas funciones, el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad adopta las medidas siguientes:

- Prepara proyectos de textos legislativos y reglamentarios relativos a los derechos de la mujer y a la igualdad entre los géneros;
- Adopta medidas de sensibilización y de formación sobre la igualdad entre los géneros destinadas a los agentes de la función pública;
- Delimita y enumera las medidas que contribuyen a la igualdad entre los géneros en las políticas públicas;
- Prepara datos estadísticos desglosados por sexo, que hacen más comprensibles las situaciones respectivas de las mujeres y de los hombres;
- Prepara estudios y análisis que permiten conocer mejor los fenómenos de la desigualdad y formular propuestas para ponerles remedio;
- Publica documentación (folletos, guías, etc.) con destino a los profesionales y a la opinión pública en general.

2. Organización

El Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad está integrado por un servicio central (con sede en París) y una red descentralizada en las regiones, sus subdivisiones y los departamentos, así como en los departamentos y territorios de ultramar.

a) El servicio central:

Esta integrado por cuatro oficinas y tres misiones:

- Una oficina de los derechos personales y sociales;
- Una oficina de la igualdad profesional;
- Una oficina de comunicación;
- Una oficina de recursos humanos y de asuntos generales;
- Una misión de estudios, investigación y estadísticas;
- Una misión de asuntos europeos e internacionales;
- Una misión de coordinación de la red descentralizada y de la incorporación de la perspectiva de género.

b) La red descentralizada:

Los 26 delegados regionales, los 76 encargados de las misiones departamentales y los tres correspondientes a Wallis y Futuna, Mayotte y Saint-Pierre-et-Miquelon¹, que dependen del prefecto de la región o del prefecto del departamento, se encargan, junto con sus equipos, de aplicar localmente las medidas gubernamentales adoptadas en favor de la igualdad entre los géneros. En ese marco, forman parte frecuentemente del servicio público del empleo, coordinan las comisiones departamentales de lucha contra la violencia contra la mujer y trabajan en colaboración con los responsables locales de la vida económica, social y asociativa.

3. Medios humanos y financieros

El Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad cuenta —cuando todos los puestos están cubiertos— con 230 agentes, de los que 50 desempeñan sus funciones en el servicio central y 180 en las regiones y departamentos.

Para el año 2005, el Servicio disponía de un presupuesto de 27,4 millones de euros. Los créditos correspondientes se distribuían de la manera siguiente:

1. Créditos de intervención (subvenciones a las asociaciones): 17 millones de euros, de los que 13,5 millones se destinaban a las intervenciones de la red descentralizada;
2. Créditos de funcionamiento (sueldos, cargas sociales, alquileres, equipo...): 10,4 millones de euros (de los que 9,4 millones se destinaban a personal y 970.000 a créditos de funcionamiento de la red descentralizada).

¹ Al margen de las vacantes de puestos.

C) Colaboradores

El Ministerio Delegado de cohesión social y paridad lleva a cabo actividades de concertación y colaboración con agentes políticos, económicos y sociales.

En el plano nacional, el Ministerio se basa en la labor realizada por diferentes órganos.

1) *Las delegaciones parlamentarias para los derechos de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres*, establecidas en cada una de las dos cámaras del Parlamento (Senado y Asamblea Nacional) mediante una Ley de 12 de julio de 1999. Esas delegaciones se encargan de informar a las cámaras de la política seguida por el Gobierno respecto de sus consecuencias para la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. Las delegaciones garantizan en ese ámbito el seguimiento de la aplicación de las leyes. Cada delegación cuenta con 36 miembros, designados respectivamente entre miembros del Senado y la Asamblea Nacional, “con el fin de garantizar una representación proporcional de los grupos políticos y una representación equilibrada de los hombres y las mujeres, así como de las comisiones permanentes”.

En 2005 la delegación del Senado publicó, en particular, un informe sobre la igualdad salarial y otro sobre la lucha contra la violencia en el hogar. El informe sobre las actividades realizadas por la delegación de la Asamblea Nacional durante el período comprendido entre octubre de 2004 y noviembre de 2005 se refería concretamente a las medidas que había que adoptar en favor de las mujeres inmigrantes y al seguimiento de la Ley de 4 de julio de 2001, relativa a la interrupción voluntaria del embarazo y la anticoncepción.

2) *El Observatorio de la Paridad*: Creado en 1995, está presidido por el Primer Ministro (o, por delegación suya, por el Ministro de la Paridad) y está integrado por 33 miembros, elegidos entre representantes de diferentes formaciones políticas, agentes de la vida asociativa, universitarios y representantes del mundo empresarial. Sus funciones son las siguientes:

- Centralizar, reunir y difundir datos, análisis, estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres en los planos nacional e internacional;
- Evaluar la persistencia de la desigualdad entre los géneros y delimitar los obstáculos con que tropieza la paridad, particularmente en los ámbitos político, económico y social;
- Asesorar sobre los proyectos de textos legislativos y reglamentarios que le presenta el Primer Ministro y formular a éste recomendaciones y propuestas de reforma a fin de impedir y eliminar las desigualdades entre los géneros y promover el logro de la paridad.

El Observatorio presenta cada dos años un informe general al Primer Ministro. Ese informe se presenta posteriormente al Parlamento y se publica. Además, el Observatorio prepara informes temáticos.

3) *El Consejo Superior de Igualdad Profesional*

4) *El Consejo superior de información sexual, regulación de los nacimientos y educación familiar*

5) *La Comisión Nacional de lucha contra la violencia de que son objeto las mujeres.*

Por otra parte, el Ministerio de la Paridad apoya la dinámica asociativa, financiando a tal efecto, en los planos nacional y regional, proyectos que se insertan en el marco de la política gubernamental de promoción de los derechos de la mujer y de la igualdad entre los géneros.

Entre las asociaciones a las que presta apoyo el Ministerio, cabe mencionar la red de 115 centros de información sobre los derechos de la mujer, coordinada por el Centro Nacional de información sobre los derechos de la mujer y de la familia, red que es una de las más antiguas (existe desde 1972). Los centros de información sobre los derechos de la mujer ponen gratuitamente a disposición de las mujeres información jurídica, profesional, económica, social y familiar.

El Ministerio de la Paridad colabora asimismo con:

- Ciertas asociaciones nacionales, tres de las cuales cuentan con centros médicos telefónicos: la Federación Nacional de Solidaridad con la Mujer, el Colectivo Feminista contra la Violación y la Asociación Europea contra la Violencia de que son víctimas las mujeres en el trabajo;
- Los 174 servicios permanentes de acogida, atención, orientación y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia en el hogar, cuyas actividades guardan relación con el acceso a los derechos, la seguridad, la salud, la vivienda, el restablecimiento de la autonomía, la inserción o reinserción profesional, etc.

II. *Inclusión de la igualdad entre los géneros en el presupuesto del Estado*

A) Presupuestación basada en la perspectiva de género: la redacción del “anexo amarillo”

Ese documento se utiliza desde 2001 para la preparación de las leyes presupuestarias. En él se hace balance de los créditos de los diferentes ministerios que coordinan sus actividades en favor de los derechos de la mujer y de la igualdad entre los géneros. El documento ha contribuido a crear una dinámica y ha servido para que los créditos de intervención asciendan a 38 millones de euros.

B) Programa de igualdad entre los hombres y las mujeres

La puesta en práctica de una programación por objetivos de la política de igualdad durante los próximos años permitirá reforzar la presupuestación basada en una perspectiva de género.

Así, en aplicación de la Ley Orgánica de 1º de agosto de 2001, los proyectos de leyes presupuestarias presentados anualmente al Parlamento se organizan, a partir de 2006, en programas presupuestarios que fijan, para cada una de las políticas públicas que el Gobierno desea aplicar, los objetivos y resultados que han de alcanzarse. Esa reforma pretende, en particular, reforzar la eficacia de las medidas de los poderes públicos, garantizar más la transparencia y definir con más claridad las opciones estratégicas del Estado. Para ello, los créditos establecidos por las leyes presupuestarias se reagrupan por misiones, las cuales pueden corresponder a uno o varios servicios o ministerios. Una misión abarca un conjunto de programas que contribuyen a una política pública definida. En ese marco, dentro de la misión denominada

“solidaridad e integración”, figura un programa titulado “igualdad entre los hombres y las mujeres” (programa 137).

1) *Estructura del programa para la “igualdad entre los hombres y las mujeres”*

Ese programa sitúa a la política de la igualdad en el núcleo de las políticas públicas de las que se ocupa el Estado. Está estructurado en cuatro medidas:

Medida No. 1: “Acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad y a la adopción de decisiones”

Medida No. 2: “Igualdad profesional”

Medida No. 3: “Igualdad en derechos y en dignidad”

Medida No. 4: “Conciliación de la vida profesional con la vida familiar”.

Incluye asimismo una medida No. 5, denominada “Apoyo al programa”, que abarca los medios que permiten ponerlo en práctica. Cuenta con cinco objetivos, acompañados de siete indicadores.

2) *Carácter de las intervenciones y de las actividades financiadas en el programa*

El programa permite financiar, por una parte, actividades de sensibilización respecto de la igualdad ante los encargados de adoptar medidas públicas y la sociedad civil y, por otra parte, intervenciones en favor de la mujer en general. Esas actividades e intervenciones quedan garantizadas esencialmente por asociaciones y redes asociativas próximas a los públicos correspondientes. El programa permite asimismo financiar los gastos de personal del Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad (servicio central y redes descentralizadas), así como el funcionamiento de la red descentralizada.

3) *Perspectivas de evolución*

En el programa, que contiene las actividades cuya financiación está prevista con cargo a créditos establecidos en el presupuesto del Ministerio de la Paridad, se destaca que la política de la igualdad se desarrolla asimismo, en los planos nacional y europeo, mediante lo siguiente:

- La preparación de normas jurídicas;
- La adopción de medidas que se benefician de la financiación vinculada a los créditos previstos en las leyes presupuestarias (en particular, los créditos del Fondo Social Europeo);
- La realización de actividades previstas en los presupuestos de un gran número de socios (en particular, otros departamentos ministeriales).

Así pues, el programa para la igualdad entre los hombres y las mujeres podría constituir la base de un futuro “documento de política transversal”, dirigido por el Ministerio de la Paridad. Ese documento daría admisibilidad a las medidas en pro de la igualdad previstas en los presupuestos de todos los departamentos ministeriales.

III. *Adaptación del mecanismo estatal de elaboración de estadísticas*

Desde la publicación en 2001 de su primer cuadro sinóptico, titulado “Examen de la paridad”, el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE)

adapta sistemáticamente, con el conjunto de los departamentos ministeriales, el mecanismo estatal de elaboración de estadísticas a fin de profundizar en el conocimiento de las situaciones respectivas de las mujeres y los hombres en la vida social, económica y política. Esa publicación (y sus actualizaciones electrónicas) se difunde anualmente el 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer.

Por su parte, merced a los datos preparados por el INSEE y el conjunto de las administraciones en los planos nacional y europeo, el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad prepara un documento titulado “Cifras claves sobre la igualdad entre hombres y mujeres”, cuyas secciones versan sobre los diferentes ámbitos de actuación del Servicio. Año tras año, esa recopilación se ha enriquecido con datos relativos a nuevos temas, como, por ejemplo, la proporción de mujeres en los consejos laborales, en los comités de empresa, entre los dirigentes de la sociedad y en los altos cargos de la administración pública, así como en relación con la concentración de mujeres empleadas en ciertos sectores de actividad o las principales modalidades de cuidado de los niños menores de seis años.

Segunda Parte:

Disposiciones de la Convención

Situación de las reservas de Francia

Desde la presentación de su informe anterior, Francia ha retirado su reserva relativa al ejercicio compartido de la patria potestad (artículos 5 b) y 16 1 d)).

Por otra parte, es de destacar la evolución del derecho en vigor.

I. Reserva sobre el apartado c) del párrafo 2 del artículo 14 en relación con el acceso de la mujer del mundo rural a la seguridad social

El texto de esta reserva es el siguiente:

“El Gobierno de la República Francesa declara que el apartado c) del párrafo 2 del artículo 14 debe interpretarse en el sentido de que garantiza la adquisición de derechos propios en el marco de la seguridad social a las mujeres que cumplen las condiciones familiares o de actividad profesional requeridas por la legislación para beneficiarse de una afiliación a título personal”.

A fin de contribuir a la mejora de la protección social de los cónyuges directores de explotaciones agrícolas, el Gobierno adoptó recientemente disposiciones para garantizar su acceso a las diferentes prestaciones sociales agrícolas.

La Ley de orientación agrícola, de 9 de julio de 1999, estableció, para los cónyuges que no desearan ser coexplotadores o asalariados de una explotación, una nueva figura: la del cónyuge colaborador, que da derecho a disfrutar de los derechos más importantes en materia de pensión de jubilación.

Desde entonces se han adoptado medidas para favorecer la ampliación de esa figura del cónyuge colaborador.

Así, el cónyuge del director de una explotación o de una empresa agrícola que desempeña en la explotación o la empresa una actividad profesional de manera

sistemática ha de optar por quedar incluido dentro de una de las tres categorías siguientes:

- Colaborador del director de la explotación o de la empresa agrícola;
- Asalariado de la explotación o de la empresa agrícola;
- Director de la explotación o de la empresa agrícola.

Además, en la Ley de orientación agrícola, de 11 de enero de 2006, se prevé que:

- El cónyuge podrá en lo sucesivo optar por la condición de cónyuge colaborador sin estar obligado a recabar previamente el acuerdo del director de la explotación;
- Esa condición, anteriormente reservada a las parejas casadas, se hace extensiva actualmente a las personas que están vinculadas al director de la explotación por un pacto civil de solidaridad o que viven con él en concubinato.

El conjunto de esas medidas puede mejorar considerablemente la situación de los cónyuges de los agricultores.

Así pues, es preciso tener en cuenta que, por lo que respecta a las mujeres que se dedican a la agricultura en Francia, ya no se aplica la reserva relativa al apartado c) del párrafo 2 del artículo 14 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

II. Reserva sobre el apartado g) del párrafo 1 del artículo 16 en relación con la elección del apellido

Es preciso destacar que se han realizado progresos importantes en este ámbito tras la aprobación de la Ley de 4 de marzo de 2002, relativa al apellido, modificada por la Ley de 18 de junio de 2003.

A los efectos de la aplicación de esa Ley, los padres pueden elegir el apellido de su hijo mediante una declaración escrita conjunta, remitida al oficial del estado civil. El apellido puede ser el del padre, el de la madre o el de uno y otra, en el orden que los padres determinen libremente, con la limitación de que sólo se puede elegir un apellido por cada progenitor. El apellido elegido para el primer hijo de la pareja valdrá para todos los demás hijos que se tengan posteriormente en común. Para ello, es preciso que las filiaciones materna y paterna se establezcan simultáneamente y que el nacimiento del hijo sea posterior al 31 de diciembre 2004.

A falta de esa declaración conjunta de los padres, sigue aplicándose la norma anterior: el hijo nacido de padres casados o que sea reconocido simultáneamente por el padre y la madre llevará el apellido del padre.

En caso de que el vínculo de filiación se establezca posteriormente, el hijo llevará el apellido de quien lo haya reconocido en primer lugar. No obstante, los padres, con motivo del segundo reconocimiento y durante la minoría de edad del hijo, pueden sustituir su apellido por el del otro progenitor o asignarle el apellido del padre y el de la madre en el orden que decidan libremente. En ese caso, es preciso contar con el consentimiento del hijo desde que éste cumpla 13 años.

Pese a los progresos realizados, la legislación francesa no se ajusta totalmente a lo dispuesto en el apartado g) del párrafo 1 del artículo 16 de la Convención. Así pues, debe mantenerse la reserva formulada por Francia.

Artículos 1 y 2

Lucha contra la discriminación

Francia lleva manifestando desde hace varios años su voluntad de luchar eficazmente contra la discriminación de todo tipo en materia de empleo. Por lo que respecta concretamente a la discriminación basada en el sexo, el fortalecimiento de las disposiciones jurídicas y las medidas concretas adoptadas por los poderes públicos han permitido realizar avances importantes.

I. Fortalecimiento de la legislación contra la discriminación

Desde la presentación del quinto informe, la legislación se ha visto reforzada por dos textos:

- La Ley de 30 de diciembre de 2004, relativa la creación de la Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y en pro de la Igualdad (HALDE);
- La Ley de 11 de febrero de 2005, relativa a la igualdad de derechos y oportunidades, la participación y la ciudadanía de las personas con discapacidad.

A) Ley relativa a la creación de la Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y en pro de la Igualdad (HALDE)

1. Organización de HALDE:

Esa “autoridad administrativa independiente”, cuyo Presidente es nombrado por el Presidente de la República, dispone:

- De un colegio de 11 miembros nombrados para desempeñar su cargo durante cinco años, cuya designación debe “corresponder a una representación equilibrada entre las mujeres y los hombres”;
- De un comité consultivo que permite que participen en sus labores personalidades idóneas, elegidas entre representantes de asociaciones, de sindicatos o de organizaciones profesionales o cualquier otra persona que realice actividades en el ámbito de la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad.

2. Funciones, modo de funcionamiento y facultades:

Las funciones encomendadas a la HALDE responden a un doble objetivo:

- Hacer frente a todas las discriminaciones directas e indirectas prohibidas por la ley o por un compromiso internacional;
- Promover la igualdad.

a) Lucha contra la discriminación:

- *Recurso a la HALDE:* Puede recurrir a ella directamente toda persona que considere que ha sido víctima de discriminación o por mediación de un diputado, un senador o un representante de Francia en el Parlamento Europeo. Además,

toda asociación constituida por lo menos cinco años antes y que se proponga en sus estatutos luchar contra la discriminación o prestar asistencia a las víctimas puede recurrir a la Alta Autoridad juntamente con toda persona que se considere víctima de discriminación. Por otra parte, la HALDE puede intervenir directamente en los casos de discriminación directa o indirecta de los que tenga conocimiento, previo consentimiento de la víctima, en caso de que ésta esté identificada.

▪ *Facultades de la HALDE:*

Facultades de investigación: La HALDE, que está encargada de recoger información sobre los hechos que se pongan en su conocimiento, puede pedir explicaciones a toda persona física o jurídica de derecho privado cuya actividad se haya cuestionado ante ella. Puede asimismo pedir que se le remitan información o documentos en cualquier formato.

Las autoridades públicas han de autorizar a sus agentes a responder a cualquier petición de la HALDE. Además, las autoridades públicas deben remitir la información y la documentación necesarias para el desempeño de su cometido. En caso de que no se atienda a las peticiones formuladas por la Alta Autoridad, ésta puede instar a que lo hagan a las personas a las que formuló tales peticiones y, si se niegan a hacerlo, puede recurrir a los tribunales.

Por lo demás, la Alta Autoridad puede proceder a una verificación *in situ* en los locales administrativos o profesionales, así como en los lugares o medios de transporte accesibles al público.

Facultades de mediación y de formulación de recomendaciones: La HALDE presta asistencia a las víctimas para preparar sus expedientes y, por la vía de la mediación, puede proceder a resolver amistosamente las controversias que se hayan puesto en su conocimiento.

Además, puede formular recomendaciones tendientes a remediar cualquier práctica discriminatoria o a impedir que vuelva a surgir. Si sus recomendaciones no surten efecto, la Alta Autoridad puede preparar un informe especial, que se publica en el Diario Oficial.

Cuando los hechos sean constitutivos de un crimen o un delito, la Alta Autoridad debe informar al respecto al Fiscal General de la República. Eventualmente la Alta Autoridad será convocada por la jurisdicción penal para presentar sus observaciones.

b) Promoción de la igualdad

En este ámbito, la HALDE procede:

- A llevar a cabo actos de comunicación;
- A realizar estudios e investigaciones;
- A reconocer prácticas idóneas en materia de igualdad de oportunidades y de tratamiento;
- A recomendar modificaciones legislativas o reglamentarias.

Deben seguir reforzándose las facultades de la HALDE.

B) Ley de 11 de febrero de 2005, relativa a la igualdad de derechos y oportunidades, la participación y la ciudadanía de las personas con discapacidad

La Ley de 11 de febrero de 2005 tiende a promover los derechos de las personas con discapacidad, que son mujeres en más de un 50%, víctimas de una doble discriminación: la propia de las mujeres y la que entraña su discapacidad.

1. Mejora de la formación de los profesionales

El legislador tuvo en cuenta la necesidad de proporcionar una formación y un apoyo adecuados a los profesionales encargados de atender a las personas con discapacidad. La política de prevención, reducción y compensación de las discapacidades se basa, de hecho, en programas de investigación pluridisciplinarios que abarcan, en particular, a los centros de enseñanza superior, los organismos de investigación y los propios profesionales. Además, conforme a la nueva legislación, los profesionales de la salud y los del sector médico-social reciben una formación concreta sobre la detección de discapacidades, sobre la evolución de los conocimientos relativos a las patologías que dan lugar a las discapacidades, sobre las innovaciones terapéuticas, tecnológicas, pedagógicas, educativas y sociales y sobre la acogida y el apoyo de las personas con discapacidad.

2. Mejora de las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres con discapacidad

La nueva legislación garantiza en particular:

- La libre elección de un proyecto de vida por parte de la persona con discapacidad, basado en el derecho a una compensación;
- El acceso efectivo a la escuela, a la formación profesional y al empleo;
- La accesibilidad generalizada de la ciudad, los transportes, las infraestructuras, la cultura y el ocio;
- La mejora de los medios de acogida, de la información de las personas con discapacidad, de la evaluación de sus necesidades y del reconocimiento de sus derechos, recurriendo en particular al establecimiento de centros departamentales para las personas con discapacidad.

Por otra parte, se ha previsto que las personas con discapacidad se beneficien de consultas médicas de prevención suplementarias y concretas, que pueden referirse especialmente a las mujeres.

Por último, deberá utilizarse una señalización adaptada para informar a las mujeres con discapacidad de los peligros del alcohol, particularmente en caso de embarazo, y prevenirlos.

II. Programas emprendidos por los poderes públicos

A) Programa contra la discriminación del Plan de cohesión social

El Plan de cohesión social, presentado por el Gobierno en julio de 2004 y traducido en una Ley de 18 de enero de 2005, abarca un Programa centrado en la lucha contra la discriminación, que incluye concretamente una “Carta de la diversidad en las empresas”, Carta que se invita a firmar a éstas.

B) Proyecto ESPERE

Desde 2001 el Ministerio de la Paridad participa, con varios colaboradores institucionales², en un Proyecto denominado ESPERE (“Compromiso del servicio público del empleo para restablecer la igualdad”) a fin de sensibilizar y formar a los agentes del servicio público del empleo (SPE)³ en la lucha contra la discriminación racial y contra la doble discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico en relación con el acceso al empleo. Ese Proyecto se inserta en el marco del programa europeo EQUAL.

El Proyecto se concentra, por una parte, en integrar la prevención de la discriminación directa e indirecta (incluida la doble discriminación) en las misiones del SPE y, por otra, en establecer, con miras a alcanzar ese objetivo, actividades de cooperación interinstitucional entre los diferentes integrantes de ese servicio público.

Entre las principales medidas adoptadas, cabe mencionar las relacionadas con:

- Las actividades experimentales en materia de formación, centradas en la lucha contra la discriminación en el marco de seis proyectos experimentales;
- La sensibilización de los responsables jerárquicos.

Por otra parte, el 18 de noviembre de 2005 el Ministro de Empleo, la Ministra de la Paridad, el Director General de la Agencia nacional para el empleo, la Presidenta del Consejo nacional de misiones locales (para el empleo de los jóvenes) y el Director General de la Asociación nacional para la formación profesional de los adultos firmaron una carta de compromiso ético en materia de lucha contra la discriminación, la igualdad de oportunidades y la promoción de la diversidad. Esa carta, que tiene como objetivo regularizar y difundir los logros del Proyecto ESPERE, incluye modalidades de seguimiento e indicadores de progreso.

Artículo 3

Promoción de los derechos de la mujer y de la igualdad entre los géneros

I. *Carta de la igualdad: un nuevo impulso para poner en práctica la incorporación de la perspectiva de género*

En 2003 el Gobierno dio un nuevo impulso a la aplicación en Francia de la incorporación de la perspectiva de género, propugnada en el Programa de Acción de Beijing. A tal efecto, se celebraron numerosas consultas con diferentes agentes, que contribuyeron, en los planos local y nacional, a hacer progresar la igualdad entre las mujeres y los hombres. Esas actividades dieron lugar a que el 8 de marzo 2004 se remitiera oficialmente al Primer Ministro la Carta de la igualdad entre los hombres y las mujeres, que constituye en cierta medida el programa y la “hoja de ruta” de todos los agentes que se adhirieron a ella.

² La Delegación General de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Empleo, la Dirección de Población y Migraciones del Ministerio de Asuntos Sociales, el Fondo de acción y apoyo para la integración y la lucha contra la discriminación, institución pública dependiente del Ministerio de Asuntos Sociales, la Asociación nacional para la formación profesional de los adultos, la Agencia nacional para el empleo y el Consejo nacional de misiones locales (para el empleo de los jóvenes).

³ Los servicios descentralizados del Ministerio de Empleo, la Asociación nacional para la formación profesional de los adultos, la Agencia nacional para el empleo, el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad y las misiones locales (para el empleo de los jóvenes).

En ese documento de referencia, además de los ministerios, los representantes elegidos de las instituciones locales, los interlocutores sociales, las oficinas consulares y el conjunto de la sociedad económica y civil propusieron actividades que se comprometían a realizar en el plazo de tres años a fin de construir una sociedad más igualitaria. Esas actividades se articulaban en torno a cinco ejes:

- La paridad política y social y el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad;
- La igualdad profesional;
- La igualdad en materia de derechos y de dignidad;
- La conciliación de la vida profesional con la vida familiar;
- La solidaridad europea e internacional.

Se acordó con los demás ministerios que se realizaría un balance anual de la aplicación de la Carta el 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer. Un año después de la firma de la Carta, el balance era alentador: se había cumplido el 15% de los objetivos y se estaba realizando el 37% de las actividades.

II. *Medidas concretas destinadas a las mujeres inmigrantes⁴ o descendientes de inmigrantes*

La cuestión del papel que desempeñaban en la social francesa las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes y del lugar que ocupaban en ella cobró una especial importancia en el período más reciente, al tiempo que se abría paso la idea de que esas mujeres habían desempeñado el papel de vectores de la integración, aunque también eran, en caso de fracaso, las primeras víctimas. Las mujeres inmigrantes han sido también durante largo tiempo olvidadas en las estadísticas.

Aunque las mujeres representan actualmente el 50,3%⁵ de la población inmigrante de más de 18 años que reside en la Francia metropolitana, son mucho más comunes los casos de mujeres descendientes de inmigrantes que el de extranjeras que viajan a Francia para reunirse con su esposos inmigrantes y que quedan confinadas al ámbito doméstico, sin profesión y sin participación en la vía pública y dependientes muy frecuentemente del padre, el esposo o el hermano. Por otra parte, resulta difícil delimitar a una población que se caracteriza por una multiplicidad de situaciones y de trayectorias. Las mujeres inmigrantes son, en algunos casos, mujeres recién llegadas y, en otros, residentes en Francia desde hace muchos años. Todas ellas, independientemente de que tengan la nacionalidad francesa u otra, proceden de culturas diferentes. Además, es preciso tener en cuenta a las mujeres y las niñas llegadas a Francia en su infancia e incluso nacidas en el territorio francés, pero que, por lo que respecta a sus vínculos con sus padres, siguen siendo consideradas inmigrantes. Son numerosas las mujeres que se abren por sí mismas camino en la vida y que ascienden en la escala social. No obstante, hay un buen número de ellas que no tienen un acceso efectivo a sus derechos y al respeto de su integridad y su dignidad.

Habida cuenta de esas dificultades, el Gobierno adopta medidas en beneficio de las mujeres en el marco de una política global de integración de las personas

⁴ Por población inmigrante se entiende el conjunto de las personas nacidas en el extranjero, de nacionalidad extranjera o que haya adquirido la nacionalidad francesa.

⁵ INSEE No. 1001, enero 2005, censo anual: primeros resultados de los datos recogidos en 2004.

inmigrantes, reestructurada en 2002 con arreglo a los principios de la igualdad de oportunidades y de la responsabilidad compartida. Así, en el marco del Comité Interministerial de Integración (CII), reunido el 10 de abril de 2003 bajo la presidencia del Primer Ministro, se formuló un Programa de Acción con 55 medidas para reforzar la política de acogida y de integración en Francia. Una parte importante de ese Programa se refiere a las mujeres.

El 4 de diciembre de 2003 firmaron un acuerdo marco la Dirección de Población y Migraciones del Ministerio de Asuntos Sociales, el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad y el Fondo de acción y apoyo para la integración y la lucha contra la discriminación. Se trataba de facilitar la integración de las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes y prevenir los fenómenos de doble discriminación (racial y sexual) y luchar contra ellos.

En junio de 2004 se constituyó un Grupo de Trabajo integrado por representantes de nueve ministerios, personalidades relevantes (abogados, médicos, etc.) y representantes de diez asociaciones a fin de examinar, por una parte, todas las formas de violencia de que eran víctimas las mujeres descendientes de inmigrantes y, por otra, examinar medios de mejorar los logros alcanzados por esas mujeres. El Grupo de Trabajo formuló propuestas relativas a la condición jurídica de las mujeres inmigrantes y a su inserción en la sociedad, propuestas que se enmarcaban en un informe titulado *Femmes et immigration: assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales*, presentado simultáneamente al Ministro de Justicia y a la Ministra de la Paridad el 7 de marzo 2005.

Las medidas del Gobierno se basan en particular en las recomendaciones de su informe. Tales medidas se articulan en torno a cuatro ejes principales: el acceso a los derechos; la lucha contra la violencia; la educación y el empleo; y la mejora del papel y del lugar de las mujeres inmigrantes en la sociedad francesa.

A) Acceso a los derechos

En el contrato de acogida y de integración, que se propone a todo extranjero recién llegado al territorio nacional en situación regular, se hace referencia expresa a la igualdad entre las mujeres y los hombres, a la emancipación de la mujer en la vida cotidiana y a la patria potestad compartida. Ese contrato es propuesto por la Agencia nacional de acogida de extranjeros y de inmigrantes (ANAEM) a todos los hombres y todas las mujeres recibidos en las plataformas de acogida, durante una entrevista individual.

En la formación cívica que el contratante se compromete a observar, el principio constitucional de la igualdad entre las mujeres y los hombres es objeto de una manifestación concreta. Se destaca que, en Francia, todos los individuos, independientemente de que sean hombres o mujeres, tienen igualdad de acceso con arreglo a su mérito a todos los cargos de la República, así como igualdad de derechos en materia de educación, empleo, ejercicio de los derechos políticos y patria potestad, por ejemplo. Se recuerda, al igual que en el caso del concepto de la libertad, que el principio de la igualdad es una garantía para toda persona y que entraña reconocer la igualdad de los demás.

El Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad, en estrecha colaboración con la Dirección de Población y Migraciones del Ministerio de Asuntos Sociales, pondrá próximamente en marcha un proceso experimental en el marco de la pla-

taforma de acogida de la ANAEM a fin de probar las condiciones que propician una relación de colaboración activa entre esas plataformas y la red asociativa en materia de acceso a los derechos y a la anticoncepción en particular.

Se han adoptado medidas en materia de información, sensibilización y formación de los agentes institucionales, económicos y sociales en el plano local a fin de propiciar que se tenga más en cuenta el objetivo de la igualdad entre las mujeres y los hombres, independientemente de sus orígenes. Esas medidas se han formulado en el marco de programas regionales de integración de la población de inmigrantes, regidos por la Ley de programación para la cohesión social, de 18 de enero 2005.

Se va a preparar una guía de la igualdad entre las mujeres y los hombres inmigrantes para responder a la necesidad de información jurídica, recordar el carácter reprensible de las prácticas perjudiciales para las mujeres y proporcionar información práctica.

La Ministra de la Paridad constituyó en 2005 un grupo de reflexión franco-marroquí a fin de respaldar la aplicación en Francia de la reforma del Código de Familia marroquí. Esas reflexiones dieron lugar a la preparación de una guía de aplicación de esa reforma, que actualmente se está ultimando.

B) Lucha contra la violencia

En este ámbito, el Gobierno se ha ocupado particularmente de poner en práctica las propuestas legislativas contenidas en el informe titulado *Femmes et immigration: assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales*. A tal efecto, el 15 de diciembre de 2005 la Asamblea Nacional aprobó por unanimidad, en primera lectura, un proyecto de ley del Senado (aprobado el 29 de marzo de 2005 en primera lectura por unanimidad por el Senado) tendiente a reforzar las actividades de prevención y de represión de la violencia en el hogar o cometidas contra menores. Entre las disposiciones aprobadas hasta la fecha —el proyecto de ley aún se está debatiendo en el Parlamento— figuran ciertas medidas referidas más concretamente a las mujeres descendientes de inmigrantes. Esas disposiciones se refieren a:

- La lucha contra los matrimonios forzados mediante:
 - La unificación de la edad mínima legal para que puedan contraer matrimonio tanto los hombres como las mujeres, fijada en los 18 años;
 - La prolongación de seis meses a dos años del plazo para pedir la nulidad del matrimonio por vicio del consentimiento en caso de cohabitación de los cónyuges;
 - La posibilidad de que el Fiscal, y no solamente uno de los cónyuges, pida la nulidad de un matrimonio cuando se sospeche que ha sido forzado;
 - La posibilidad de anular un matrimonio en caso de que uno de los cónyuges haya sido intimidado por los padres (sin violencia por su parte);
 - La modificación de las formalidades relativas al matrimonio a fin de facilitar la audición de los futuros cónyuges antes de la ceremonia del matrimonio, particularmente cuando haya sospechas de que el matrimonio es forzado;
- La lucha contra la mutilación sexual de la mujer mediante:

- La prolongación del plazo de prescripción, en materia de acción pública, hasta 20 años a partir de la mayoría de edad;
- La posibilidad, mediante derogación, de reprimir esas prácticas cuando sean cometidas en el extranjero contra una víctima menor de edad y extranjera que resida habitualmente en Francia;
- La posibilidad de levantar el secreto profesional en caso de mutilación sexual de una menor.

C) Educación y empleo

I. Educación

Se han arbitrado medidas concretas con el Ministerio de Educación Nacional. Otras medidas se han adoptado en colaboración con empresas a fin de favorecer la diversidad de opciones educativas y de formación de las niñas de origen extranjero para permitirles integrarse en nuevas profesiones.

2. Empleo

En 2004 el 57% de las mujeres inmigrantes estaban incorporadas al mercado de trabajo (el 64,4% en el caso de las mujeres no inmigrantes). Sin embargo, las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes siguen sufriendo una doble discriminación por razones de su sexo y de su origen, lo que da lugar a numerosas consecuencias: su tasa de desempleo (el 20,2%) es casi dos veces mayor que la tasa de desempleo de las mujeres no inmigrantes (el 10,3%); están insuficientemente representadas en las categorías de “obreros” (el 14,6%) y “empleados” (el 8,4%); trabajan en su mayoría en el sector terciario (servicios personales, limpieza y comercio); desempeñan frecuentemente su actividad a tiempo parcial y su situación laboral es frecuentemente precaria. Habida cuenta de esa situación, se han formulado las orientaciones siguientes para mejorar la inserción profesional de las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes:

- *La apertura de profesiones*: Eso entraña realizar una labor de sensibilización de los empleadores. A este respecto cabe mencionar, a título de ejemplo, las relaciones de colaboración establecidas con las empresas de trabajo temporal ADECCO y ADIA, que tienden a favorecer el acceso al mercado de trabajo, en sectores generadores de empleo, de las mujeres de los barrios en el marco de la política municipal (entre esas mujeres son numerosas las inmigrantes).
- *El patrocinio de jóvenes con miras al empleo*: Se trata de permitirles acceder a un empleo estable y de mantenerse en él, recurriendo a patrocinadores voluntarios en edad de trabajar o jubilados que tengan la confianza de los empleadores y que compartan con sus jóvenes patrocinados sus experiencias, sus relaciones y sus conocimientos del mundo empresarial.

Deben arbitrarse otras fórmulas para permitir que las mujeres y los hombres inmigrantes o descendientes de inmigrantes progresen durante su carrera profesional en el marco de la prestación de servicios personales o de la función pública hospitalaria. Así, es posible realizar verdaderas carreras profesionales utilizando contratos de trabajo subvencionados por la administración pública (por ejemplo, los contratos de futuro y los contratos de acceso al empleo recientemente establecidos con el Gobierno) para integrar a los jóvenes en puestos de trabajo del sector de la salud, mantenerlos en ellos si demuestran que son competentes y, finalmente, permitirles acce-

der a un puesto de trabajo especializado mediante el reconocimiento de la experiencia adquirida.

- *La promoción de la creación de empresas*: Las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes se orientan cada vez más a la realización de actividades empresariales o la creación de empresas, ya que se encuentran muy motivadas al respecto. La Ministra de la Paridad desea que aumente el número de empresarias. En ese ámbito, con sujeción a las medidas concretas de apoyo que se adopten, hay lugar para las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes.

D) Mejora del papel y del lugar que ocupan las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes

En la Ciudad nacional de la historia de la inmigración (CNHI), que se establecerá en 2007, se destinará concretamente una sección a la inmigración de mujeres, la cual no se contemplará únicamente desde la perspectiva de la inmigración impuesta, merced a la mejora de las trayectorias individuales y de los logros alcanzados por esas mujeres.

E) Apoyo a las asociaciones

Los poderes públicos apoyan a numerosas asociaciones que realizan actividades en beneficio de las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes.

F) Mejora de los conocimientos sobre los fenómenos de la doble discriminación y de la violencia

La Ministra de Asuntos Sociales financia estudios que permiten conocer y analizar mejor los fenómenos de la doble discriminación respecto de las mujeres inmigrantes o descendientes de inmigrantes en diferentes ámbitos, así como los fenómenos de violencia de que son víctimas.

II. Situación de las mujeres en las colectividades territoriales⁶ de ultramar

Es de destacar el dinamismo de las mujeres de las colectividades territoriales de ultramar. Esas mujeres, pese a estar profundamente vinculadas a sus tradiciones, miran resueltamente al porvenir. Recientemente se han adoptado diferentes medidas para promover sus derechos y la igualdad entre los géneros.

A) En Mayotte

Durante la comparecencia anterior de Francia, el 3 de julio de 2003, el Comité manifestó preocupación por la persistencia de prácticas consuetudinarias como la poligamia en los territorios de ultramar. Ciertamente, tanto en Mayotte como en las colectividades territoriales de ultramar situadas en el Pacífico (Polinesia Francesa, Nueva Caledonia, Wallis y Futuna), coexisten aún dos regímenes jurídicos personales: uno de derecho común, regido por las disposiciones del Código Civil francés, y otro de derecho local o consuetudinario, que es reflejo de una historia y de una cultura frecuentemente muy antiguas. Ese principio no está prohibido en la Constitución, que en su artículo 75 garantiza a los ciudadanos de la República que no están

⁶ La Constitución de Francia no menciona ya a los “territorios” de ultramar, sino a las “colectividades territoriales”.

sometidos al régimen civil del derecho común su régimen jurídico personal con arreglo al derecho local en tanto no renuncien a él.

Ciertos aspectos de esos regímenes civiles consuetudinarias, como el repudio, la poligamia y la desigualdad de los hijos en caso de herencia, constituyen, sin embargo, arcaísmos que tropiezan con los principios republicanos.

Por ello, el Consejo Constitucional, mediante una decisión de 17 de julio de 2003, consideró que “en tanto no cuestione la propia existencia del régimen civil de derecho local, (el legislador) podía adoptar disposiciones destinadas a lograr que evolucionaran las normas con el fin de hacerlas compatibles con los principios y derechos constitucionalmente protegidos”. Sobre la base de esa decisión, la Ley programática para ultramar, de 21 de julio de 2003, eliminó definitivamente ciertos aspectos del régimen jurídico al que estaban sometidas las mujeres, que no parecían compatibles con los principios republicanos. Así, en Mayotte están prohibidos:

- La poligamia para las personas que hayan cumplido la edad mínima para contraer matrimonio a partir del 1º de enero de 2005;
- El repudio unilateral: para las personas que hayan cumplido la edad mínima para contraer matrimonio a partir del 1º de enero 2005, el matrimonio sólo puede ser disuelto por el divorcio o por la separación judicial;
- La Ley de 26 de mayo de 2004, relativa al divorcio, completó esta reforma al hacer aplicable el procedimiento de derecho común a los casos de divorcio entre personas que se regían por el derecho local.
- La discriminación entre los hijos por razones de herencia, basadas en el sexo o en el carácter legítimo o natural del nacimiento (el texto se aplica a los hijos nacidos después de la promulgación de la Ley programática).

Se han establecido nuevas instituciones representativas en materia de personal. Esas instituciones tienen la obligación de examinar un informe anual facilitado por el empleador, relativo a la situación comparativa de las condiciones generales de empleo y de formación de las mujeres y de los hombres. Además, los interlocutores sociales han firmado un acuerdo para permitir que los desempleados de ambos sexos perciban subsidios de desempleo mientras se encuentren inactivos.

En relación con las prestaciones familiares, se ha preparado un proyecto de reforma tendiente a suprimir el límite máximo de tres hijos para poder beneficiarse de tales prestaciones, que había sido fijado mediante un decreto de 7 de febrero 2002.

B) En Polinesia Francesa

Hay registradas más de 200 asociaciones (laicas o confesionales) cuyo objetivo es defender los derechos y los intereses de las mujeres y prestarles asistencia con miras a que logren su autonomía financiera y social, particularmente mediante la creación de empresas de artesanía.

A raíz de la aprobación de la Ley de paridad política, de junio de 2000, la asociación denominada “TE HINE MANOHITI”, establecida por iniciativa de mujeres participantes en la vida política y pública, organizó sesiones informativas y de formación para alentar a las mujeres a participar en la toma de decisiones en el marco de las instituciones deliberativas de la colectividad territorial. Esa movilización de las mujeres permitió realizar progresos considerables. Así, las mujeres constituían

casi el 51% de los miembros elegidos en 2005 en la Asamblea Territorial de Polinesia Francesa, actualmente presidida por una mujer.

En 2005 una ley local institucionalizó el cobro de la totalidad de los sueldos de las mujeres durante su licencia de maternidad (anteriormente únicamente cobraban el 60% de sus sueldos).

En aplicación del Código de Trabajo local, los convenios colectivos concertados entre los interlocutores sociales de Polinesia Francesa prevén la adopción de medidas en materia de igualdad de trato entre las mujeres y los hombres.

La creación, a partir de 1990, de un centro territorial de información sobre los derechos de las mujeres y de las familias, acordada por el Estado, respondió concretamente a la demanda de información y de apoyo a las mujeres en relación con el derecho civil o en el marco de las denuncias presentadas por agresiones físicas. La difusión de información queda garantizada en el archipiélago mediante los delegados comunales (asalariados o a título gratuito).

En una encuesta sobre la violencia sufrida por la mujer polinesia, realizada en 2002 por el Ministerio de la Familia y de la Condición de la Mujer de Polinesia, se puso de manifiesto que una de cada tres mujeres era víctima de violencia en el hogar. Habida cuenta de esa situación, durante el año en curso se pondrá en marcha un programa plurianual de prevención y de lucha contra la violencia en el hogar, bajo la égida de ese mismo Ministerio.

Se van a establecer “escuelas de padres” para apoyar a éstos en el ejercicio de sus responsabilidades y para atender a las carencias afectivas, educativas o psicológicas que sufren algunos niños.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomendó difundir información sobre la Convención y sobre su Protocolo Facultativo en los departamentos y colectividades territoriales de ultramar. A este respecto, se adoptaron varias iniciativas locales. Así, el Ministerio de la Familia y de la Condición de la Mujer de Polinesia organizó un seminario-conferencia sobre ese tema en octubre de 2005, en el que participó el Ministerio de la Paridad de Francia. También participaron representantes de Nueva Caledonia, Wallis y Futuna. Entre el público figuraban representantes electivos de las asambleas locales, de asociaciones, de instituciones, de partidos políticos y de congregaciones religiosas, así como profesionales de la salud. Se formularon recomendaciones, particularmente sobre la sensibilización de los alcaldes acerca del lugar que debían ocupar las mujeres en la vida política. Por otra parte, se está preparando una traducción al polinesio de la Convención.

C) En Wallis y Futuna

Por iniciativa de la Oficina de la mujer de la comunidad del Pacífico, en julio de 1993 se creó el Consejo territorial de la mujer en las islas de Wallis y Futuna. El Consejo posibilita que se reúnan las mujeres para exponer mejor sus problemas comunes y promover la igualdad entre los géneros. Hasta el momento, la labor del Consejo se ha centrado básicamente en la vida económica (particularmente en la asistencia para el desarrollo de la artesanía local).

A partir de octubre de 1995 la asociación SOS Violences presta asistencia a las mujeres para luchar contra los abusos sexuales de que son víctimas sus hijos.

Recientemente se han adoptado diversas disposiciones en el Código de Trabajo local: mejora de las condiciones de la suspensión remunerada del contrato de trabajo de las mujeres durante el embarazo y el puerperio, prohibición de rescindir el contrato de trabajo de una asalariada cuyo embarazo esté constatado médicamente, incluso durante el período de suspensión del contrato de trabajo al que tenga derecho, facultad de la asalariada de no ser mantenida en su puesto de trabajo cuando se haya reconocido médicamente que ese puesto no se ajusta a sus fuerzas o es incompatible con su estado de salud.

Por último, es preciso destacar que próximamente se iniciará un período de reflexión sobre la aplicación en las colectividades territoriales no metropolitanas del Convenio internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) No. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (ya se aplican el Convenio internacional de la OIT No. 100 relativo a la igualdad de remuneración y el Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación).

Artículo 4

Medidas especiales de carácter temporal

I Medidas positivas para favorecer el acceso y la promoción de la mujer en el empleo

Aunque las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo (en 2004 el 81% de las mujeres de 25 a 49 años participaban activamente en la vida económica de Francia), subsisten importantes desigualdades entre las mujeres y los hombres en lo concerniente a la búsqueda de empleo y a la vida profesional. Así, las diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres se cifran en el 19% como promedio (esas diferencias obedecen en parte a la concentración de mujeres en ciertos sectores de actividad y en ciertas categorías de empleos, así como al efecto del empleo a tiempo parcial, que afecta mayoritariamente a las mujeres). En caso de realización de un trabajo igual, el salario de las mujeres es un 5% inferior al de los hombres. Por otra parte, aunque hay ciertas profesiones prestigiosas que se han feminizado, la mayoría de las mujeres se encuadra dentro de la categoría de asalariados, en la que constituyen el 80% de los trabajadores.

Así pues, para fomentar una igualdad real y concreta, la legislación francesa autoriza la adopción de medidas de carácter temporal en beneficio de la mujer.

Esas “medidas positivas” obedecen a un marco jurídico establecido por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: tales medidas no pueden ser automáticas ni excesivas y deben tener carácter temporal. Las medidas se encaminan, por ejemplo, a eliminar la representación insuficiente de la mujer en los puestos directivos. Por esa razón:

- En la Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional se brinda la posibilidad al empleador, mediante un acuerdo con las organizaciones sindicales, de adoptar medidas positivas temporales tendientes a favorecer la contratación, la formación, la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo de la mujer. Los acuerdos concertados al respecto se basan en un análisis comparativo de las condiciones de empleo y de formación de las mujeres y de los hombres, preparado por el director de la empresa y sometido al dictamen del comité de empresa;

- En el Acuerdo nacional interprofesional de 1º de marzo de 2004, relativo a la igualdad y a la diversidad profesional, se autoriza, en caso necesario, la adopción de medidas positivas en materia de contratación o de formación profesional;
- En los acuerdos de empresa firmados desde 2003 se proponen medidas positivas que permiten, por ejemplo, que las asalariadas accedan más rápidamente a una formación especializada.

Por otra parte, en el proyecto de ley sobre la igualdad salarial entre las mujeres y los hombres, que actualmente se debate en el Parlamento, se prevé la concesión de una ayuda global a las empresas de menos de 50 asalariados para sustituir a los asalariados que se encuentren ausentes por licencia de maternidad o de adopción. De hecho, esas licencias dan lugar frecuentemente a retrasos en la promoción y en la progresión de la remuneración, particularmente en el caso de las pequeñas empresas.

II. Un dispositivo concreto para promover las actividades empresariales de las mujeres

Únicamente el 29,8% de los fundadores y compradores de empresas son mujeres. Con objeto de eliminar esa importante diferencia entre las mujeres y los hombres, el Gobierno ha puesto en marcha un dispositivo concreto para ayudar a las mujeres que deseen constituir, comprar o desarrollar una empresa, facilitándoles el acceso al crédito. A tal efecto, el Fondo de garantía para la creación, la compra o el desarrollo de empresas por parte de mujeres autoriza al Estado a ser avalista ante los bancos.

III. Planes plurianuales de mejora del acceso de la mujer a los altos cargos de la administración del Estado

Las mujeres, que constituyen una mayoría entre los funcionarios civiles del Estado (el 56% a finales de 2003), se encuentran en una situación muy minoritaria entre los altos cargos de la administración pública (el 14% a finales de 2003).

A partir de marzo de 2000 el Primer Ministro pidió a los demás ministros que prepararan planes plurianuales de mejora del acceso de las mujeres a los empleos y puestos directivos de la administración pública. Esos planes, que son verdaderas guías para adoptar medidas en pro de la igualdad, incluyen objetivos cuantificados en lo concerniente a los puestos de trabajo de mujeres en los puestos superiores de la administración pública.

IV. Un caso concreto de medida positiva: la paridad política

Las mujeres, que constituyen la mitad de la humanidad, no pueden ser consideradas una “categoría”. Deben poder ejercer plenamente sus derechos civiles y políticos. Por ello, Francia optó por la paridad, consignando en su Constitución que “la ley favorecerá la igualdad entre mujeres y hombres para acceder a los mandatos electorales y cargos electivos” y que los partidos y las agrupaciones políticas “contribuirán a la aplicación del principio enunciado”.

Ese principio constitucional se puso en práctica mediante la Ley de 6 de junio de 2000, en la que se establece que las elecciones políticas han de someterse a las reglas en materia de paridad. Esa Ley tiene un componente de obligatoriedad y un componente de estímulo.

La Ley se complementó mediante la Ley de 11 de abril de 2003, en la que se dispone lo siguiente:

- En las elecciones regionales⁷, “en cada sección, la lista estará integrada alternativamente por un candidato de cada sexo”;
- En las elecciones europeas, que se organizan en el marco de ocho circunscripciones electorales, “la lista (de candidatos por circunscripción) estará integrada alternativamente por un candidato de cada sexo”.

Ese criterio paritario va más allá de las elecciones políticas. Así, para favorecer la igualdad entre las mujeres y los hombres en la administración pública, en la Ley de 9 de mayo de 2001 se prevé que “las comisiones paritarias⁸ y los tribunales de oposición deben estar integrados por una representación equilibrada de mujeres y hombres”. En esa misma Ley, el concepto de “representación equilibrada” se utiliza también a los efectos de las elecciones de los consejeros laborales y de las elecciones de representantes del personal en las empresas.

Artículo 5

Eliminación de los estereotipos

Las medidas adoptadas por el Gobierno para modificar la representación y la imagen de la mujer en la sociedad francesa se articulan sobre la base de tres orientaciones:

- Impedir las manifestaciones sexistas;
- Impedir en la publicidad las manifestaciones degradantes y humillantes respecto de la mujer;
- Luchar contra los estereotipos sexistas y mejorar el lugar de la mujer en la sociedad.

I. Reforzar las medidas legislativas para impedir las manifestaciones sexistas

El 30 de diciembre de 2004 se dio un nuevo paso en la lucha contra la discriminación por razones de género mediante la promulgación de la Ley de creación de la HALDE. De hecho, ese texto modifica la Ley de 29 de julio de 1881, relativa a la libertad de prensa, a los efectos de establecer penas más severas para las manifestaciones públicas homófobas, sexistas y en contra de los discapacitados, equiparando esas penas con las que se prevén para las manifestaciones racistas. Esa Ley se complementa mediante un Decreto de 25 de marzo de 2005, que penaliza las manifestaciones no públicas de carácter homóforo, sexista y contrarias a los discapacitados. En particular, se prevén penas de privación de libertad (un año) y multas (45.000 euros) por la difamación y las injurias por razones de sexo, orientación sexual o discapacidad. La Ley brinda al ministerio público la posibilidad de perseguir de oficio y confiere a las asociaciones la facultad de ejercer los derechos reconocidos a la parte civil.

⁷ Se mantiene el principio de la circunscripción regional, previsto en el marco de la reforma de 1999, pero se establecen secciones departamentales. Así pues, cada lista está integrada por un número de secciones igual al número de departamentos de la región.

⁸ Integradas por partes iguales por representantes de la administración y los sindicatos.

II. Impedir en la publicidad las manifestaciones degradantes y humillantes respecto de la mujer

Preocupado por el hecho de que en ciertas publicaciones figuren imágenes degradantes y humillantes de la mujer y manifestaciones degradantes de las relaciones entre los hombres y las mujeres, el Ministerio de la Paridad ha emprendido, en colaboración con los ministerios pertinentes, los directores de los principales medios de comunicación y los profesionales de la publicidad, una actuación concertada sobre los medios más adecuados para impedir la incitación a la discriminación por razones de sexo.

Esa actuación concertada dio lugar a la firma, el 27 de noviembre de 2003, de una declaración conjunta del Ministerio la Paridad y de la Oficina de verificación de la publicidad⁹ (BVP) sobre el respeto de la persona en la producción publicitaria. En la declaración se prevé, en particular, el fortalecimiento de la autodisciplina mediante un código de conducta preparado por los profesionales, así como la puesta en práctica por el Ministerio de un espacio público de debate sobre la imagen de la mujer en la publicidad. Ese espacio de debate empezó a funcionar a principios del mes de febrero de 2004 y ofrece al público tres posibilidades de expresión y de participación en el debate: mediante correo postal, mediante mensajes telefónicos en un buzón de voz y mediante correo electrónico.

En marzo de 2005 se publicaron los resultados: desde el comienzo de febrero a finales de diciembre de 2004 se habían registrado 1.015 mensajes y 844 personas habían manifestado sus opiniones en relación con ciertos anuncios. Se denunció lo siguiente en los mensajes publicitarios: la referencia a la discriminación por razones de sexo (el 40%), los atentados contra el pudor (el 38%), la persistencia de modelos arcaico (el 22%) y la incitación a la violencia (el 18%).

Habida cuenta del interés suscitado por la puesta en marcha de ese servicio y de las opiniones y expectativas manifestadas por los ciudadanos al respecto, el Ministerio formuló diferentes propuestas tendientes a:

- Fortalecer la capacidad de expresión conferida al cuerpo social mediante el mantenimiento de ese espacio de debate;
- Incluir en todos los anuncios el nombre y la dirección del anunciante;
- Reforzar la autodisciplina en materia de publicidad, haciendo obligatorio el control de la BVP antes de la difusión, por lo menos en el caso de las campañas nacionales de carteles.

III. Luchar contra los estereotipos por razones de sexo y mejorar el lugar de la mujer en la sociedad

La igualdad entre los géneros es una dinámica de futuro que actualmente es necesario incorporar a las mentalidades y los comportamientos cotidianos tanto en el ámbito profesional como en la vida privada. Desde esa óptica, en 2005 el Ministerio de la Paridad emprendió una campaña nacional de información sobre el tema de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

⁹ Organismo de autodisciplina de la publicidad en Francia, gestionado conjuntamente por los anunciantes, las agencias de publicidad y los medios de comunicación. La BVP tiene facultades consultivas.

Del 7 de marzo al 13 de mayo de 2005 se difundió una cadena pública nacional una serie de 40 minireportajes de un minuto de duración en los que figuraban testimonios y trayectorias de mujeres y hombres. Esa serie, titulada “A partes iguales”, muestra un panorama de igualdad en la Francia actual y ha permitido conocer ejemplos exitosos de igualdad profesional y de educación en el respeto mutuo. Los temas tratados se refieren a valores fundamentales de la vida en sociedad: la igualdad de derechos y deberes de todos los ciudadanos, el respeto como norma de comportamiento en las relaciones interpersonales y profesionales y la lucha contra todas las formas de discriminación, particularmente en el caso del acceso al empleo.

Mediante la difusión de esos reportajes en la televisión a una hora de gran audiencia, se intentaba sensibilizar a la opinión pública en general sobre cuestiones relacionadas con la igualdad entre los hombres y las mujeres, ayudar a las mujeres a reflexionar sobre su historia y alentar a los hombres a situarse en un plano de igualdad con la mujer. Esa campaña, habida cuenta de su envergadura y del entusiasmo que ha suscitado, ha contribuido a que evolucionaran las mentalidades y ha generado un impulso en favor de la igualdad en toda la sociedad. Así lo confirman las evaluaciones sobre los efectos que se han llevado a cabo.

- ➔ El 72% (es decir, 24.993.214) de las personas de 18 a 64 años que poseían un televisor habían visto por lo menos una vez uno de esos reportajes.
- ➔ En una encuesta posterior, 9 de cada 10 encuestados declararon haber apreciado los reportajes y 8 de cada 10 manifestaron que les había gustado el lema siguiente: “La igualdad: basta con quererla”.
- ➔ Casi 8 de cada 10 encuestados consideraron que esos reportajes mantenían el tono justo para referirse a la igualdad sin molestar.

Por último, para la casi totalidad de los encuestados (el 90 %), los reportajes mostraban testimonios que reflejaban la realidad, lo que se consideraba necesario para que se reflexionara sobre la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Después de haber sido difundidos en televisión, esos reportajes se incorporaron en el sitio del Ministerio en la Internet: <http://www.femmes-egalite.gouv.fr>. Los reportajes podrán seguir sirviendo de base para las medidas de sensibilización respecto de la igualdad que adopte el Ministerio y su red descentralizada, sobre todo en el territorio nacional, incluso en el marco de ciertas operaciones de información a nivel internacional.

Artículo 6

Prostitución y trata de mujeres

Las recomendaciones formuladas por la Misión parlamentaria sobre la esclavitud moderna, mencionadas en el quinto informe de Francia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se articulan en torno a cuatro ejes:

- Brindar a las víctimas apoyo social;
- Imponer penas más severas a los traficantes;
- Dar prioridad a la lucha contra la trata;
- Favorecer la sensibilización colectiva.

La Ley de seguridad interior, de 18 de marzo de 2003, permite atender algunos de esos objetivos.

I. En lo concerniente a las personas que ejercen la prostitución

1) En el artículo 76 de la Ley de seguridad interior se prevé que puede expedirse una autorización temporal de residencia, que entraña el derecho a ejercer una actividad profesional, a la persona de nacionalidad extranjera que denuncie o preste declaración ante los tribunales contra una persona a la que acuse de haber cometido en perjuicio suyo el delito de trata de seres humanos o de proxenetismo. En caso de condena firme de la persona encausada, la persona que ejerza la prostitución y haya formulado la denuncia o prestado declaración puede beneficiarse de una tarjeta de residencia.

2) Las mujeres mayores y menores de edad víctimas de la trata pueden beneficiarse de las disposiciones del Código de Procedimiento Penal relativas a la protección de los testigos, que permiten que se recojan sus declaraciones sin que aparezca su identidad.

3) De conformidad con los artículos 42 y 43 de la Ley de seguridad interior, se han puesto en marcha iniciativas a fin de permitir el ingreso en centros de acogida, en condiciones de seguridad, de las personas que deseen escapar de las redes de trata y de proxenetismo. Se han adoptado diferentes soluciones a nivel local. Se ha establecido un mecanismo nacional para que las personas que se encuentren en peligro puedan acudir secretamente a un centro de acogida de otra localidad. La seguridad de esas personas queda garantizada merced a la eliminación de cualquier distintivo en los centros de acogida, a su difusión por todo el territorio, a la no divulgación del centro de acogida en que se encuentran las personas y al establecimiento de un marco social idóneo.

4) En el caso de las personas que desean regresar a sus países de origen y que lo pueden hacer sin riesgo de represalias o de rechazo familiar, se establecen medidas de apoyo y se les concede una ayuda, particularmente en el marco de acuerdos bilaterales concertados con Bulgaria y con Rumania.

5) Se han establecido medios de cooperación entre las asociaciones francesas y las organizaciones no gubernamentales de los países de las personas que ejercen la prostitución a fin de mejorar la calidad del trabajo realizado en Francia en beneficio de esas personas y las condiciones de regreso al país de origen cuando lo deseen.

Así, se han puesto en marcha varios proyectos con el apoyo de la Unión Europea, como el proyecto Copyright, gestionado por la Asociación A.L.C. de Niza en colaboración con asociaciones especializadas de otros cinco países (Italia, Bulgaria, Eslovaquia, Portugal y Rumania).

6) El Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad y la Dirección General de acción social del Ministerio de Asuntos Sociales han encargado a la Organización Métanoya un estudio sobre la evolución necesaria de las actividades de intervención social en beneficio de las personas que ejercen la prostitución o que se encuentran en situación de riesgo.

II. *En lo concerniente a quienes explotan a personas que ejercen la prostitución y sus redes*

1) La Ley de seguridad interior estableció una nueva tipificación de la trata de seres humanos, punible con hasta siete años de privación de libertad y 150.000 euros de multa.

Se establecen diez circunstancias agravantes, particularmente cuando el delito se comete con un menor o mediante el empleo de amenazas, coacción o violencia o incluso recurriendo a una banda organizada. Mediante la aplicación de esas circunstancias agravantes las penas pueden entrañar hasta la cadena perpetua, junto con 4,5 euros millones de multa.

2) La Ley de 9 de marzo de 2004 relativa a la adaptación de la justicia a la evolución de la delincuencia incorpora un nuevo artículo en el Código de Procedimiento Penal, relativo a lo que comúnmente se denomina “arrepentidos”, artículo en el que se dispone que esas personas serán objeto, en la medida necesaria, de una protección destinada a garantizar su seguridad. Esas personas pueden beneficiarse de medidas destinadas a garantizar su reinserción. En caso necesario, se les puede autorizar, mediante providencia motivada, dictada por el Presidente del Tribunal Superior, a utilizar una identidad falsa. Esas disposiciones también son aplicables a los miembros de su familia y de su entorno cercano.

Según las cifras de la Oficina central de represión de la trata de seres humanos, en 2004 los servicios de policía del territorio nacional denunciaron por proxenetismo a 717 personas (504 hombres y 213 mujeres). El 54,7% de esas personas eran extranjeras. En 2004 las fuerzas de policía dismantelaron 47 redes de proxenetismo.

III. *En lo concerniente a la necesaria sensibilización colectiva*

Es necesario examinar el papel de los clientes, sus motivaciones y su responsabilidad. La prostitución no es una profesión ni un servicio como los demás. Es una forma de violencia contra la mujer. El fatalismo de la opinión pública al respecto oculta un atentado fundamental contra la intimidad, la dignidad y la integridad de la persona que ejerce la prostitución. El mito de la persona que elige libremente prostituirse, basado en ideas muy extendidas, permite a todos —y sobre todo al cliente— exonerarse de culpabilidad y refugiarse en una justificación fácil.

En ese contexto, el legislador francés ha optado por imponer penas más severas a los clientes de las personas que ejercen la prostitución. Así, en tanto que la Ley de 4 de marzo de 2002 sobre la patria potestad ya permitía imponer penas al cliente de un menor que se prostituía, la Ley de seguridad interior, de 18 de marzo de 2003, estableció que esa pena también se aplicaría al cliente de una persona que ejerciera la prostitución y fuera especialmente vulnerable.

Por otra parte, el Ministerio de la Paridad y el Ministerio de Asuntos Sociales llevan colaborando desde 2002 en la organización de una campaña nacional de sensibilización, en el marco de la asociación “Mouvement du Nid”, basada en la adopción de cuatro medidas:

- Creación de un sitio en la Internet destinado a los clientes;
- Realización de una encuesta de gran difusión entre la opinión pública;
- Preparación de un cuestionario destinado concretamente a los hombres clientes;

- Preparación de exposiciones y carteles destinados a la prevención de la prostitución y a la sensibilización de la opinión pública.

IV. *En lo concerniente a la prostitución de menores*

De conformidad con la Ley sobre la patria potestad, “la prostitución de menores queda prohibida en todo el territorio de la República” y “todo menor que ejerza la prostitución, incluso ocasionalmente, se considerará que está en peligro y quedará bajo la protección del juez de menores en el marco del procedimiento de asistencia educativa”.

Por otra parte, la utilización de menores para el ejercicio de la prostitución constituye un delito que lleva aparejadas una pena de privación de libertad de tres años y una multa de 45.000 euros. Se han previsto circunstancias agravantes: cuando se trata de un menor de 15 años, cuando el delito se comete habitualmente, cuando el culpable abusa de la autoridad que le confieren sus funciones o incluso cuando el menor se ha puesto en contacto con el culpable por conducto de una red de comunicación como la Internet. Al igual que en el caso de las disposiciones sobre agresiones sexuales, estas disposiciones se aplican también cuando el delito es cometido por un ciudadano francés fuera del territorio nacional.

Artículo 7

Vida política y pública

1. Paridad política

A) El Gobierno

El Gobierno constituido en junio de 2005 incluye, además del Primer Ministro, 31 miembros, de los que seis son mujeres (cerca del 20%). Las mujeres se encargan de los ámbitos siguientes:

Ministerios:	Defensa Nacional Ecología y Desarrollo Sostenible
Ministerios Delegados:	Cohesión social y Paridad Cooperación, Desarrollo y Francofonía Asuntos Europeos Comercio Exterior

B) Las asambleas electivas

Durante la anterior comparecencia de Francia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer manifestó que deseaba que se realizase un análisis de la aplicación de la Ley del 6 de junio de 2000 “tendiente a favorecer la igualdad de acceso de la mujer y del hombre a los mandatos electorales y a la función pública”. Ese análisis fue presentado en febrero de 2005 por el Ministerio del Interior y por el Ministerio de la Paridad. A comienzos de 2005 se procedió por vez primera a renovar todos los cargos políticos o representativos, locales o nacionales de conformidad con la Ley del 6 de junio de 2000. Así pues, había llegado el momento de hacer balance de su aplicación y de sus efectos conexos.

1) *Resultados de las elecciones celebradas en 2004*

a) Elecciones cantorales

Al igual que en el caso de los diputados, los consejeros generales (miembros de las asambleas departamentales) son elegidos por sufragio mayoritario uninominal a dos vueltas. La proporción de mujeres elegidas en marzo de 2004 en los cantones que celebraron elecciones se cifró en el 10,9% (el 8,6% en 1998). En conjunto, los consejos generales son las asambleas representativas francesas menos feminizadas. Tras las elecciones de marzo de 2004, la tasa de feminización pasó del 9,2% al 10,4%. Entre los 101 presidentes de consejos generales, únicamente hay dos mujeres.

b) Elecciones regionales

Los consejeros regionales son elegidos por un sistema de votación por lista. Mediante la Ley de 11 de abril de 2003 se les aplicó la regla de la alternancia estricta, ya en vigor para las elecciones europeas: cada sección de la lista debía estar compuesta alternativamente por un candidato de cada sexo.

Con una proporción del 47,6% de mujeres (frente únicamente al 27,5% en 1998), los consejos regionales son actualmente las asambleas representativas más feminizadas de Francia. La proporción media de vicepresidentas es del 37,3% (el 20% en 1998); sin embargo, sólo hay una mujer presidenta de una región.

c) Elecciones al Senado

En 2004 se renovaron 127 puestos. Entre los miembros salientes sólo había diez mujeres y fueron elegidas 31. Al igual que en 2001, ese aumento correspondió íntegramente a los departamentos en los que se había llevado a cabo una votación por el sistema proporcional: la paridad únicamente progreso en los departamentos en que se aplicaba la norma de la cuota obligatoria prevista en la Ley de 6 de junio de 2000. Tras la renovación de puestos en 2004, hay 56 senadoras de un total de 331 miembros, lo que representa el 17%.

d) Elecciones legislativas

Pese al sistema de estímulos financieros establecidos mediante la Ley de 6 de junio de 2000, la Asamblea Nacional elegida en 2002 únicamente cuenta con 71 diputadas (el 12,31% de los puestos), lo que representa un ligero aumento respecto de la Asamblea anterior, que únicamente contaba con 63 mujeres (el 10,9% de los puestos).

e) Elecciones europeas

Aunque las elecciones anteriores tuvieron lugar antes de la entrada en vigor de la Ley de paridad, la proporción de mujeres entre los miembros salientes fue relativamente elevada (el 40,2%), ya que, en 1999, sin existir ninguna norma obligatoria, los principales partidos políticos habían presentado listas prácticamente paritarias. En 2004, la proporción de mujeres (el 43,6%) entre los representantes de Francia aumentó ligeramente, en tanto que, para el conjunto de miembros del Parlamento europeo, esa proporción disminuyó, ya que pasó del 31% al 30,3%.

2) *Efectos de la Ley de 6 de junio de 2000*

a) **Efectos directos**

La paridad únicamente ha progresado en los casos en que las candidaturas estaban sometidas a condiciones obligatorias, es decir, en los órganos elegidos por sufragio proporcional mediante lista.

b) **Efectos indirectos**

- En los partidos políticos las mujeres disponen ya de una facultad de negociación importante, razón por la que cada vez será más difícil relegarlas a funciones secundarias;
- La Ley de 6 de junio de 2000 modificó el concepto que los ciudadanos y los medios de comunicación tenían sobre los órganos políticos;
- Las mujeres cada vez son más conscientes de sus posibilidades y participan más en la vida política.

3) *Perspectivas de evolución*

En el discurso que pronunció para felicitar el año nuevo a la prensa el 4 de enero de 2006, el Presidente de la República Francesa manifestó que deseaba “que se establezca una obligación de paridad en los órganos ejecutivos municipales de más de 3.500 habitantes, en los órganos ejecutivos regionales y en la designación de los delegados en las estructuras intermunicipales”.

El Presidente manifestó asimismo su deseo de que “las sanciones financieras previstas contra los partidos políticos que no respeten las exigencias legales en cuanto a la paridad aumenten considerablemente para que sean verdaderamente disuasorias”.

Por último, el Jefe del Estado destacó que los partidos políticos deberían “comprometerse a incluir a las mujeres y a los hombres descendientes de inmigrantes en las candidaturas a las elecciones locales o a las elecciones nacionales”.

II. *Lugar que ocupan las mujeres en el diálogo social*

A) **En los consejos laborales**

La Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres estableció una disposición tendiente a alcanzar una representación equilibrada entre ambos sexos en los consejos laborales. Así, para las elecciones de 2002, se fijó como objetivo reducir en un tercio la diferencia registrada entre la proporción de mujeres en el cuerpo electoral y su representación en las listas de candidatos. En 2004 el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Paridad realizaron una evaluación de la aplicación y la eficacia de esa disposición, que no entró en vigor hasta las elecciones generales de 2002:

- *Entre los asalariados:*
 - Las mujeres representaban el 44% del cuerpo electoral (una proporción estable por comparación con 1997)

- El 35% de los candidatos presentados por las organizaciones sindicales estaba constituido por mujeres, lo que representaba una diferencia del 20% con respecto a su proporción en el cuerpo electoral.
- El 29% de los representantes elegidos eran mujeres en 2002 (un aumento del 32% por comparación con 1997)
- *Entre los empleadores:*
 - Las mujeres representaban el 28% del cuerpo electoral (porcentaje igual que en 1997)
 - El 21% de las candidaturas correspondían a mujeres, lo que representaba una diferencia del 20% con respecto a su proporción en el cuerpo electoral
 - El 19% de los representantes elegidos eran mujeres (un aumento del 27% por comparación con 1997)
- *En total:*
 - Desde las elecciones de diciembre de 2002, más de la cuarta parte de los consejeros laborales, asalariados o empleadores, son mujeres. La feminización de los consejeros laborales ha aumentado, pues, un 31% desde las elecciones anteriores; de hecho, en 1997 menos del 10% de los consejeros eran mujeres.

Si se considera la relación entre el número de candidatos y el número de personas elegidas, el aumento del número de mujeres se ha detenido entre los asalariados como consecuencia de una distribución desfavorable de los puestos entre las secciones. Así, en las secciones en que las candidatas son numerosas, hay pocos puestos que han de cubrirse.

B) En los órganos representativos del personal

La celebración de negociaciones sobre la igualdad en cada rama profesional y en cada empresa debe ir acompañada de una mejor representación de las mujeres, particularmente en los órganos representativos del personal. La Ley de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional deja lugar a la negociación y a la iniciativa de las empresas y de las organizaciones sindicales a los efectos de alcanzar una mejor representación de las mujeres en las elecciones de delegados del personal y de miembros de los comités de empresa. Corresponde a las organizaciones sindicales que lo deseen arbitrar los medios necesarios para alcanzar ese objetivo al elaborar el protocolo de acuerdo preelectoral.

Se observa que, en los órganos representativos del personal, la presencia de mujeres es especialmente importante, habida cuenta de que la dimensión política del mandato es escasa: así, hay un 32% de mujeres en los comités de empresa y en delegaciones únicas del personal, lo que contrasta con el 28% de delegadas del personal y 21% de delegadas sindicales. Incluso en los comités de empresa, las funciones desempeñadas por los hombres y las mujeres no son idénticas: aunque las mujeres desempeñan funciones de secretarías de los comités en el 40% de los casos, esas funciones las desempeñan frecuentemente en pequeñas unidades de trabajo en que los medios de actuación son poco importantes o poco activos, el apoyo sindical es escaso y los demás órganos representativos del personal están ausentes. En esos comités, las actuaciones principales se centran en las actividades sociales y culturales.

III. Promoción de la mujer en la administración pública

Aunque a finales de 2003 el 56% de los funcionarios civiles del Estado eran mujeres, su proporción en los altos cargos de la administración era mucho menor y aumentaba lentamente (el 12% en 2000, el 13% en 2002 y el 14% a finales de 2003).

Habida cuenta de esa situación, en marzo de 2004 el Ministro de la Función Pública se propuso lograr que cobrara un nuevo impulso el establecimiento de “planes plurianuales de mejora del acceso de la mujer a empleos y puestos superiores de la administración pública del Estado”. Se pidió a los ministerios que realizasen un análisis de la aplicación de esos planes y adoptaran medidas cualitativas para alcanzar los objetivos establecidos. Las medidas adoptadas eran de diferente índole: realización de estudios sobre la paridad, actividades de información y de formación para los miembros de los tribunales de oposición o para los cuadros superiores, modificación de los textos estatutarios y desarrollo de prácticas de designación de personal para desempeñar puestos superiores, caracterizadas por una mayor transparencia.

Además, es deseable que las normas relativas a la movilidad geográfica puedan flexibilizarse en determinadas circunstancias y que se preste asistencia al personal en sus trámites de instalación, de búsqueda de alojamiento o de búsqueda de empleo para el cónyuge.

Por último, el establecimiento de cartas sobre la utilización del tiempo para los cuadros superiores propicia una mejor organización del trabajo, lo que entraña una mejor conciliación entre la vida familiar y profesional.

IV. Participación de la mujer en la vida asociativa

El sector de las asociaciones no se sustrae a una situación que se observa tanto en las empresas como en la administración pública: la representación insuficiente de la mujer en los órganos de decisión. Entre las mujeres que participan en una asociación, únicamente el 14% forma parte del equipo directivo, lo que contrasta con el 20% en el caso de los hombres. De cada diez personas que participan en órganos directivos, únicamente cuatro son mujeres. Incluso en las asociaciones en las que las mujeres son más numerosas, es muy frecuente que sea un hombre el que las dirige, a excepción de las asociaciones de padres de alumnos.

Habida cuenta de esa situación, el Gobierno prometió una distribución de responsabilidades más equilibradas entre las mujeres y los hombres en el marco del respeto de la libertad de organización de las asociaciones:

- En 2002 se organizaron dos seminarios sobre la distribución del poder y de las responsabilidades en las asociaciones y sobre la conciliación entre la vida personal y familiar y la vida profesional y pública;
- La Conferencia permanente de coordinaciones asociativas, que integra a 400.000 asociaciones, intervino en la firma de la Carta de la igualdad entre los hombres y las mujeres, de 8 de marzo 2004, después de haber respaldado un texto con compromisos para mejorar el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad;
- En 2005 una asociación, en colaboración con el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad, preparó una guía experimental de apoyo metodológico en

pro de la igualdad del acceso de las mujeres y de los hombres a los cargos de responsabilidad de las asociaciones.

Artículo 8

Representación internacional

I. La mujer en la diplomacia francesa

En el derecho francés no existe ninguna forma de discriminación que impida que la mujer represente al Gobierno a nivel internacional ni participe en la labor de las organizaciones internacionales. De todos modos, pese a los importantes progresos realizados, el lugar que ocupan las mujeres sigue siendo sin lugar a dudas inferior al de los hombres.

El Ministerio de Relaciones Exteriores puso en marcha en 2001 un plan plurianual de mejora del acceso de la mujer a los puestos y cargos superiores. El objetivo que se perseguía era adecuar el número de puestos efectivamente ocupados a la cantera de mujeres que reunían los requisitos. Se ha puesto en marcha un nuevo plan plurianual para el período 2004-2007.

Dentro de la diplomacia francesa, se observa un aumento de mujeres en los cargos intermedios. En los cuadros superiores, el número de mujeres que ocupan puestos en París y en el extranjero muestra la persistencia de un desequilibrio, pese al aumento registrado en los últimos años: hay un 20% de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en la administración central; entre ellas hay tres directoras, una de las cuales es la Directora de las “Naciones Unidas y organizaciones internacionales”; además, las mujeres ocupan varios cargos de directoras adjuntas en direcciones políticas (las direcciones de “Asia” y de “cooperación europea” en particular).

Por otra parte, el Gobierno francés acaba de nombrar a una Embajadora “encargada de las cuestiones sociales y de la paridad para las relaciones internacionales”. Ese nombramiento pone de manifiesto el compromiso de Francia en pro de la promoción de los derechos de la mujer en el mundo.

Hay un 10,2% de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en el extranjero: hay 19 embajadoras (para un total de 186 embajadas y representaciones permanentes). Sin embargo, ninguna de ellas es embajadora en ninguna de las grandes capitales ni representaciones permanentes más importantes. Hay diez mujeres que ocupan los cargos de cónsul general y de cónsul (de un total de 96 cargos).

El número de francesas que ocupan el cargo de jefa de misión diplomática ante organizaciones internacionales es aún escaso (tres de un total de 26 cargos). Sin embargo, el lugar que ocupan las mujeres es más importante en los niveles intermedios (comisiones, expertos independientes en comités constituidos en relación con convenios y órganos subsidiarios del Consejo Económico y Social). En las Naciones Unidas, el número de puestos de administradores ocupados por mujeres es superior al número de puestos ocupados por hombres (175 mujeres y 157 hombres).

En la Secretaría Internacional de la Organización del Tratado del Atlántico del Norte (OTAN), el 37% de los funcionarios internacionales franceses de nivel de administrador son mujeres. Por otra parte, una mujer desempeña el cargo de Representante Permanente Adjunto de Francia ante la OTAN.

II. Medidas internacionales para promover los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros

Las medidas internacionales adoptadas por Francia se enmarcan en el contexto de la reafirmación de los compromisos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), la Declaración del Milenio y el documento final de la Cumbre Mundial de septiembre de 2005.

A) Establecimiento de una red denominada “género en acción”

Francia considera que la inversión en la reducción de las desigualdades entre los hombres y las mujeres y en el empoderamiento de la mujer es un factor decisivo para mejorar la situación económica, social y política de los países en desarrollo desde la perspectiva de un desarrollo eficaz y sostenible. Por ello, el Ministerio de Relaciones Exteriores intenta lograr que se tenga en cuenta el género en la preparación, ejecución y evaluación de los proyectos de desarrollo.

A este respecto, el Ministerio respalda las actividades de una red denominada “género en acción” y del sitio de esa red en la Internet: <http://genreenaction.net/>. Esa red desempeña los cometidos siguientes:

- Establecer una “vigilancia” científica que permita actualizar la información sobre la cuestión del “género y el desarrollo” y preparar las actividades de formación necesarias para que se tenga más en cuenta el género en las políticas y las medidas de apoyo al desarrollo;
- Atender a las peticiones concretas de conocimientos especializados;
- Defender el criterio francés en los foros internacionales.

Hospedada por el Centro de Estudios sobre el África Negra (CEAN), que tiene su sede en Burdeos, esa red está integrada por investigadores¹⁰, operadores¹¹ y colaboradores para el desarrollo¹². Con objeto de prestar apoyo a sus actividades, se conceden subvenciones a las asociaciones que trabajan en pro de los derechos de la mujer y el desarrollo, así como al CEAN.

B) Intensa cooperación de Francia con las Naciones Unidas a fin de fortalecer los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros

La defensa de los resultados de las conferencias mundiales del último decenio, a saber, la Conferencia Mundial sobre los Derechos de la Mujer (Beijing, 1995, y Nueva York, 2000), la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), la Conferencia sobre los Derechos del Niño (Nueva York, 2001) y la Conferencia Internacional sobre el SIDA (Nueva York, 2000), constituye una preocupación constante de Francia, que se traduce en una cooperación intensa con los órganos de las Naciones Unidas.

¹⁰ Del CEAN, el Centro nacional de investigación científica, el Instituto nacional de estudios demográficos, la Escuela nacional superior de estadística y de economía aplicada de Abidján y el Instituto de estudios políticos.

¹¹ El Banco Mundial, el Organismo Francés de Desarrollo y numerosas asociaciones.

¹² El Organismo Suizo de Cooperación, el Comité de Ayuda para el Desarrollo de la Organización y Desarrollo Económicos, consultores privados, etc.

1) *Estrecha cooperación con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y apoyo a las medidas adoptadas en materia de salud sexual y salud reproductiva*

Esa cooperación consiste primordialmente en intercambios científicos tendientes a ayudar a los países en desarrollo a dotarse de medios y de bases estadísticas demográficas. La cooperación francesa sirve para financiar en particular una red de “población” impulsada por el Centro francés de estudios en materia de población y desarrollo (CEPED), cuyo cometido principal es coordinar la investigación y las actividades sobre cuestiones demográficas, en colaboración con los institutos de investigación de los países del Sur.

Esa cooperación ha cobrado una nueva dimensión merced a la firma de un acuerdo entre el UNFPA y el Gobierno francés en septiembre de 1999. En 2002-2003 se realizaron dos proyectos conjuntos sobre la aplicación del Programa de Acción de El Cairo, en Madagascar y en Côte d'Ivoire.

Por otra parte, se ha puesto en marcha en Marruecos (en la región de Marrakech) un proyecto sobre atención y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia.

Por último, es preciso destacar que Francia ha aumentado su contribución voluntaria al UNFPA desde 2003.

Paralelamente, Francia ha financiado un proyecto bilateral, denominado “mejora de la calidad y del acceso a la atención obstétrica de urgencia” (AQUASOU). El objetivo de ese proyecto es reforzar la sociedad africana de ginecología y obstetricia y mejorar la salud de las madres.

2) *Colaboración con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)*, lo que ha permitido financiar proyectos para el Magreb y el Machrek¹³; en este marco, se ha financiado concretamente un proyecto de tres años de duración tendiente a reforzar los derechos de la mujer y de la familia. Francia también presta apoyo a proyectos y programas encaminados a mejorar la situación económica y social de la mujer (educación de las niñas, microcréditos y protección social).

3) *Contribución a un estudio de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer*: Francia es uno de los principales contribuyentes financieros a la realización de un estudio sobre la violencia contra la mujer, pedido por la Asamblea General de las Naciones Unidas. En ese estudio figurará un balance estadístico mundial sobre la violencia contra la mujer; se analizarán las causas y las consecuencias; y se formularán recomendaciones sobre los medios para prevenirlas y luchar contra ellas. Ese estudio debe presentarse a la Asamblea General en otoño de 2006.

Para preparar el estudio, Francia organizó en París, el pasado mes de abril, en colaboración con las Naciones Unidas y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), un coloquio internacional sobre la violencia contra la mujer, que permitió la formulación de propuestas concretas.

4) *Actuación en el Consejo de Seguridad en relación con la cuestión de los niños —y particularmente las niñas— en los conflictos armados*: la diplomacia francesa es muy activa en la lucha contra el reclutamiento de niños en los conflictos armados; Francia ha alentado la aprobación de una serie de resoluciones del Consejo de Seguridad para reforzar la actuación internacional en pro de la desmovilización y la

¹³ Túnez, Argelia, Marruecos, los territorios palestinos, Jordania y el Líbano.

reinserción de los niños soldados; Francia ejerce la presidencia (por un año) del Grupo de Trabajo del Consejo de Seguridad sobre los niños en los conflictos armados, que debería permitir establecer un mecanismo de condena pública de los responsables del reclutamiento de niños soldados (esa actuación tiene lugar en estrecha colaboración con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)); además, ratificó en febrero de 2003 el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de los niños en los conflictos armados; por otra parte, ha apoyado la aprobación de un plan de acción europeo en esa esfera. Además, Francia financia un estudio sobre las niñas en los conflictos armados, ya que también ellas son reclutadas y son las primeras víctimas de la violencia que entrañan esos conflictos.

5) *Cooperación con el UNICEF en relación con la educación y los derechos de las niñas*: Francia es uno de los principales contribuyentes del UNICEF y miembro de su Junta Ejecutiva. Francia está completamente de acuerdo con sus cinco principales prioridades, integradas en un “plan estatal de mediano plazo”: la prevención y la lucha contra el VIH/SIDA, la vacunación, la educación de las niñas, la primera infancia y la protección de los niños en situaciones difíciles. Además de la labor común en relación con los niños en los conflictos armados, Francia apoya los esfuerzos del UNICEF en favor de la educación de las niñas en los países en desarrollo. Así, en 2002 se organizó durante varias semanas la reincorporación a las escuelas del Afganistán de más de tres millones de niños, de los que un millón eran niñas.

Se ha preparado un programa con la Oficina Internacional del Trabajo para reforzar la protección social de la mujer que trabaja en el sector no estructurado de Burkina Faso, Etiopía y Viet Nam.

Artículo 9

Nacionalidad

No es de destacar ningún cambio desde la presentación del informe anterior.

En el derecho francés, el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer se aplica a los efectos de la adquisición, la pérdida y la conservación de la nacionalidad.

Artículo 10

Educación

La promoción de la igualdad de oportunidades en la educación entre las niñas y los niños y entre las mujeres y los hombres es una prioridad nacional. A partir de febrero de 2000 esa prioridad se expresa en el marco de un convenio concertado entre los Ministerios de Educación Nacional, de Enseñanza Superior e Investigación, de Agricultura, de Empleo, de la Paridad, de Equipamiento, de Cultura y de Justicia. En ese convenio se fijan objetivos que son objeto de un seguimiento sistemático. Las actividades previstas se articulan en torno a tres ejes:

- La mejora de la orientación escolar y profesional de las niñas y de los niños y la adaptación de la oferta de formación inicial a las perspectivas de empleo;
- El fortalecimiento de los mecanismos de promoción de la igualdad y de la formación de los agentes;
- La promoción de una educación basada en el respeto mutuo entre ambos sexos.

I. Mejorar la orientación escolar y profesional de las muchachas y los muchachos y adaptar la oferta de formación inicial a las perspectivas de empleo, promoviendo la participación de las jóvenes en la enseñanza científica y técnica

La diversificación de las opciones de formación de las muchachas constituye un mecanismo esencial para mejorar la incorporación profesional de la mujer al mercado de trabajo y para lograr una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en la vida económica.

El objetivo que se persigue es lograr que la orientación escolar y profesional deje de estar vinculada al sexo del alumno y a las aptitudes reconocidas a cada sexo en los esquemas sociales tradicionales y que tales aptitudes vengan realmente determinadas en función de las aspiraciones y las competencias del alumno. Ello entraña, en particular, facilitar información general mientras dura la escolaridad acerca de las carreras, las profesiones y la situación de empleo, particularmente en los ámbitos tradicionalmente reservados a los muchachos.

A tal efecto, el Ministerio de Educación Nacional ha organizado dos campañas: una para ampliar el acceso a la enseñanza profesional y la otra para promover el acceso de las muchachas a las carreras científicas y tecnológicas. Por otra parte, el Ministerio se ha fijado como objetivo el aumento de la proporción de muchachas en el último curso de las carreras científicas y técnicas, de manera que pase a representar el 37,5% en 2004 y el 45% en 2010.

La Dirección de Enseñanza Superior reúne anualmente estadísticas desglosadas por sexo, por universidad, sobre la distribución por disciplinas y por ciclos de los alumnos, los profesores y el personal administrativo y sobre el lugar que ocupan las mujeres en los cargos de responsabilidad de esos centros.

El Ministerio de Investigación ha puesto en marcha un programa de acción cuyo objetivo es mejorar la información y la orientación de las muchachas con miras a que realicen estudios superiores científicos y promover su acceso a cargos de investigación en las empresas. Se ha firmado un acuerdo marco de cooperación con el Ministerio de la Paridad y el Centro nacional de investigación científica a fin de intensificar las actividades encaminadas a fomentar la paridad y mejorar el lugar que ocupan las mujeres en el mundo científico, particularmente en las regiones.

El Ministerio de Agricultura ha puesto en marcha un programa plurianual tendiente a promover la igualdad en el marco de diferentes sistemas de formación agrícola.

A partir de 1991 el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad concede cada año el “Premio a la vocación científica y técnica” (que asciende a 800 euros) a 600 muchachas que han optado por orientarse hacia carreras científicas y técnicas de la enseñanza superior en las que son tradicionalmente poco numerosas las mujeres.

El Ministerio de Investigación y Enseñanza Superior concede anualmente el Premio “Irène Joliot-Curie”. El objetivo que se persigue es promover la incorporación de las mujeres al mundo científico.

En diciembre de 2005 se celebró en París un coloquio interministerial relativo a las mujeres frente a la ciencia y la tecnología de la información y las comunicaciones. El objetivo que se perseguía era delimitar los mecanismos que había que movilizar para promover el acceso de las muchachas y las mujeres a profesiones de futuro vinculadas a la ciencia y la tecnología. A este respecto, se formularon

recomendaciones destinadas a los encargados de adoptar decisiones en las instituciones, los profesionales de la formación y de la orientación y los profesionales de la tecnología de la información y las comunicaciones. Las recomendaciones versaban principalmente sobre la difusión de la información relativa a las profesiones encuadradas en el marco de la tecnología de la información y las comunicaciones, información que debía posibilitar que se luchara contra los prejuicios y los estereotipos vinculados a tales profesiones. Además, se destacó el papel de los espacios públicos numéricos en relación con la iniciación y la formación de la mujer en la tecnología de la información y las comunicaciones. El Ministerio de Investigación y Enseñanza Superior y el Ministerio de la Paridad, que financiaron la organización de ese coloquio, se encargarán de analizar y, en su caso, aplicar tales recomendaciones.

El Acuerdo nacional interprofesional de 1º de marzo 2004, relativo a la igualdad y a la diversidad profesional, invita a las diferentes ramas profesionales a desarrollar información relativa a la imagen y la representación social de las profesiones en las que se observa un gran desequilibrio entre los hombres y las mujeres y a informar a los profesores, los alumnos y la familia para orientarlos en su elección de carrera, alertándoles sobre las profesiones con una concentración excesiva de mujeres o de hombres.

II. Reforzar los mecanismos de promoción de la igualdad y la promoción de los agentes

La formación en materia de igualdad del cuerpo docente es primordial, ya que éste contribuye de manera inconsciente a la reproducción de esquemas de modelos sociales a través del sistema de comunicación de las clases y de la evaluación de los alumnos.

Según una reciente encuesta del Ministerio de Educación Nacional, las dos terceras partes de los institutos universitarios de formación de maestros (IUFM) proponen a los futuros profesores una formación en materia de igualdad y de diversidad. Es preciso que esa formación sea obligatoria. A este respecto, la Escuela nacional de formación agrícola (equivalente a los IUFM) dispone de un módulo de sensibilización sobre el enfoque del género.

Por otra parte, deben modificarse los sistemas de apoyo pedagógico, particularmente los manuales escolares, en los que persisten los estereotipos. La redacción y la publicación de esos manuales son responsabilidades de los editores privados, a los que es preciso alentar a que propongan a las muchachas modelos de identificación en consonancia con la evolución de la condición jurídica y social de la mujer.

III. Promover una educación basada en el respeto mutuo de ambos sexos, que incluya la lucha contra la discriminación y la violencia

Últimamente se han observado prácticas manifiestamente contrarias al respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas: la escolarización resulta incompleta o se elude, las niñas quedan confinadas en el domicilio de la familia, se ejercen sobre ellas presiones morales e incluso físicas y se deniega la igualdad entre los géneros.

Habida cuenta de esa situación muy preocupante, en la Ley de 15 de marzo de 2004 se reafirmó el principio de la laicidad, prohibiendo en las escuelas, los institutos y los liceos públicos “que se lleven signos o ropas mediante los que los alumnos manifiesten ostensiblemente su pertenencia a una confesión religiosa”. La re-

afirmación del principio de la laicidad, conjugado con la obligación de prestar asistencia a todos los maestros, protege la autonomía individual permitiendo que cada persona establezca su identidad como ciudadano de la República, con libertad para determinar sus propias opciones filosóficas. Ciertamente el papel de la escuela es esencial en ese aprendizaje de la libertad, del respeto de la dignidad, de la igualdad, incluida la igualdad entre los sexos, y de la diversidad del espacio público.

La educación en la diversidad y en la igualdad entre las mujeres y los hombres entraña también la inclusión en los programas escolares de una reflexión sobre los papeles sociales de sexo. Esa cuestión de la igualdad entre los sexos sigue estando aún poco presente en los programas de enseñanza. Sin embargo, está integrada en los cursos de educación sexual impartidos en la enseñanza secundaria. El Ministerio de Educación Nacional ha preparado dos guías al respecto. El lugar que ocupan las mujeres en la vida pública y social también figura en los programas de educación cívica del tercer nivel.

Por otra parte, se han adoptado medidas para promover el respeto entre uno y otro sexo. Su contenido varía en función de la edad de los estudiantes: dibujos animados, historias y dibujos para colorear para los más jóvenes; juegos en los que se desempeñan papeles no tradicionales, examen de textos y análisis de anuncios publicitarios para los adolescentes.

La aplicación del convenio de 25 de febrero de 2000 ha propiciado el establecimiento y la consolidación de redes ministeriales en pro de la igualdad en los planos nacional y local, en los que también se han realizado numerosas actividades.

Además, los ministerios firmantes de ese convenio han decidido revitalizar y reforzar las medidas adoptadas para promover la igualdad entre los géneros en el sistema de enseñanza. En el primer trimestre de 2006 debería firmarse un nuevo convenio.

Artículo 11

Empleo

I. Situación de la mujer en el mercado laboral: reequilibrios aún frágiles

Por lo que respecta a la igualdad profesional, no es posible realizar un simple balance, ya que toda la historia del trabajo de la mujer gira en torno a una tensión entre los avances hacia la igualdad, el estancamiento y la regresión. Así pues, aunque se han registrado avances notables en el empleo femenino, persisten desigualdades manifiestas.

En los últimos 30 años la proporción de mujeres en la población activa ha aumentado considerablemente: en 1965 había 6,6 millones de mujeres integradas en la población activa; actualmente hay 12,6 millones de mujeres en el mercado laboral, lo que en 2004 equivalía a una tasa de actividad del 63,8%.

Entre 2000 y 2004 la proporción de mujeres en la población activa aumentó 0,6 puntos porcentuales (el 46,2%). No obstante, la feminización de la población activa se traduce al mismo tiempo en el acceso de cierto número de mujeres a profesiones especializadas y en el reforzamiento de la concentración del empleo de mujeres en un pequeño número de profesiones y de sectores tradicionalmente femeninos, pocos valorados socialmente. Las mujeres, que están más expuestas al desempleo y

a la precariedad laboral, se benefician también de una oferta de empleo menos diversificada que los hombres.

A) Desigualdades persistentes

1. Desempleo femenino

El cambio de coyuntura económica registrado a mediados de 2001 contribuyó a reducir en un tercio la diferencia en la tasa de desempleo de los hombres y las mujeres de resultas de un fuerte aumento del desempleo entre los hombres. No obstante, la proporción de mujeres que buscan empleo es muy elevada si se compara con el porcentaje de mujeres que forman parte de la población activa. Así, en marzo de 2005 las mujeres representaban el 47,5% de las personas que buscaban un empleo de duración indeterminada a tiempo completo y que estaban disponibles inmediatamente para trabajar y el 52,5% de las personas que solicitaban un empleo de cualquier tipo y que estaban inmediatamente disponibles para trabajar.

<i>Tasa de desempleo mensual de los hombres y las mujeres según la OIT</i>					
	<i>Abril de 2001</i>	<i>Abril de 2002</i>	<i>Abril de 2003</i>	<i>Abril de 2004</i>	<i>Abril de 2005</i>
Total	8,6	8,9	9,7	10,0	10,2
Mujeres	10,4	10,1	10,9	11,1	11,2
Hombres	7,1	7,9	8,7	9,0	9,3
Diferencia entre las mujeres y los hombres	3,3	2,2	2,2	2,1	1,9

Fuente: INSEE

2. Formación permanente

El acceso a la formación profesional depende del sector de actividad —público o privado— de la categoría socioprofesional, de las dimensiones de la empresa, del tiempo trabajado y del sexo. Las mujeres que trabajan en el sector privado tienen un menor acceso que los hombres a la formación permanente (el 20% frente al 23%). Lo mismo cabe decir respecto del sector público, aunque las tasas de acceso a la formación permanente son más elevadas (el 31% frente al 33%).

En las categorías de empleados y obreros (que son las que menos acceden a la formación), las diferencias resultan especialmente acusadas en el caso de las mujeres. Ocurre lo contrario en las categorías de directivos y en las profesiones intermedias. El acceso a la formación aumenta en función de las dimensiones de la empresa y las diferencias, que son favorables a las mujeres en las empresas de menos de 100 asalariados, son favorables a los hombres en las empresas de más de 100 asalariados (en las que la tasa de acceso a la formación es más elevada). Por último, el empleo a tiempo parcial sigue siendo una desventaja para el acceso a la formación permanente.

En septiembre de 2003 los interlocutores sociales aprobaron un acuerdo interprofesional, incorporado a la Ley de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de toda la vida y al diálogo social. En ese instrumento se renuevan las modalidades de acceso de los asalariados a la formación y se redefine la conciliación entre la formación profesional y la jornada laboral. Se establecieron dos nuevos medios de acceso a la formación: el derecho individual a la formación y

el período de profesionalización. Hay varias disposiciones de esa Ley relativas a la mujer y a la igualdad de acceso a la formación profesional. Algunas de ellas se refieren al acceso a los períodos de profesionalización después de una licencia de maternidad o paternidad y otras tienen un alcance más amplio. Así, el artículo del Código de Trabajo en el que se define el ámbito de la formación profesional se complementa mediante un párrafo en el que se precisa que la formación tiende asimismo a permitir la reincorporación al trabajo de las personas que interrumpieron su actividad profesional para ocuparse de sus hijos o de su cónyuge o ascendiente en situación de dependencia.

Además, en el marco de la negociación trienal de cada sector en relación con las prioridades, los objetivos y los medios de formación profesional, se prevén tanto el establecimiento del objetivo de que aumente la tasa de acceso de la mujer a los diferentes sistemas de formación como los modos de alcanzar ese objetivo.

3. *Diferencias de remuneración*

La diferencia promedia de remuneración entre las mujeres y los hombres se encuentra estabilizada. En 1998 los salarios promedios de las mujeres que trabajaban a tiempo completo y a tiempo parcial eran una cuarta parte inferior a los de los hombres*.

En 2003 esa diferencia, calculada por comparación con la mediana de la remuneración, era del 21%** La diferencia incluía el efecto del trabajo a tiempo parcial, más frecuente entre las mujeres. Así, si únicamente se tienen en cuenta los asalariados a tiempo completo, la diferencia en cuanto a la mediana de la remuneración desciende al 11%***. En términos generales, esa diferencia apenas ha cambiado en los siete últimos años.

Hay otras fuentes que permiten comparar las remuneraciones promedias —y no las medianas de las remuneraciones— de los asalariados del sector privado y semipúblico, por una parte, y de los funcionarios del Estado, por otra. La diferencia entre los hombres y las mujeres es menor en el sector público, en el que en 2003 el salario promedio de las mujeres era un 14,2% inferior al de los hombres, en tanto que, en el sector privado y el semipúblico, era inferior como promedio en un 19,2%. No obstante, cualquiera que sea el sector, lo importante es tener en cuenta las diferencias entre los cargos directivos.

* “Emploi et salaires: les inégalités entre les hommes et les femmes en mars 1998”, primeras síntesis, DARES, No. 32.2, 1999.

** La mediana salarial divide a los asalariados en los grupos iguales: el 50% ganan menos y el 50% gana más.

*** Fuente: INSEE, encuesta sobre el empleo permanente, 2003, cálculos de DARES.

Diferencias salariales entre los hombres y las mujeres en el sector privado y semipúblico y en la administración del Estado, en 2003 (comparación de los salarios promedios de los hombres y las mujeres, en porcentaje)

<i>Categoría socioprofesional</i>	<i>Sector privado semipúblico (1)</i>	<i>Administración pública (2)</i>
Cargos directivos	-22,5	-18,2
Profesiones intermedias	-11,8	-6,9
Empleados	-5,1	-14,1
Obreros	-16,9	
Conjunto	-19,2	-14,2

1) Ámbito: Salarios anuales promedios brutos, en euros constantes, asalariados a tiempo completo en el sector privado y semipúblico.

Fuente: INSEE, declaraciones anuales de datos sociales (DADS), cifras definitivas para 2002 y semidefinitivas para 2003.

2) Ámbito: Salarios anuales promedios, sin descuentos, para el conjunto de los funcionarios de los ministerios civiles del Estado.

Fuente: Nómina de pagos de los funcionarios del Estado para 2003, datos semidefinitivos, procedentes del INSEE.

4. Concentración de la mujer en un grupo limitado de profesiones

Los empleos siguen estando muy condicionados por el género, tanto en los sectores profesionales como en las categorías socioprofesionales. Las mujeres, que en su mayor parte son asalariadas (el 91,9% de las mujeres frente al 85,8% de los hombres), trabajan más frecuentemente que los hombres en el sector público (el 28,2% frente al 16,2%). Los puestos de trabajo ocupados por mujeres siguen concentrándose en el sector terciario. Hay un marcado predominio de los hombres en la industria y en la construcción. Casi la mitad de las mujeres son empleadas, en tanto que más de la tercera parte de los hombres son obreros. Las dos terceras partes de los puestos directivos del sector privado están ocupadas por hombres y, de cada diez directivos, menos de dos son mujeres.

Por consiguiente, para abrir otras posibilidades de empleo para la mujer, la mayor Ministra de la Paridad ha propuesto a las organizaciones patronales y sindicales de asalariados que estudien enfoques innovadores para incluir a las mujeres en las ramas profesionales en las que son aún poco numerosas. Se trata asimismo de adoptar medidas en materia de formación que propicien la diversidad profesional y la inclusión del concepto de la igualdad entre las mujeres y los hombres en los programas que corresponda aprobar a los interlocutores sociales.

B) Nuevas desigualdades: desarrollo de formas de trabajo atípicas y factores de precariedad

1) Condiciones de empleo: los contratos de duración determinada, los contratos a tiempo parcial y los puestos no cualificados caracterizan al empleo de numerosas mujeres

La inserción profesional se aprecia asimismo respecto de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres, lo que determina su permanencia o no permanencia en el empleo. Durante el decenio de 1990 el aumento de la tasa de actividad de las mujeres

estuvo acompañado de profundas transformaciones en el mercado laboral y, en particular, de un importante aumento de los trabajos eventuales, los contratos de duración determinada, los trabajos a tiempo parcial y el número de empleos no cualificados. Las mujeres representan cerca de las dos terceras partes de las personas con empleos no cualificados, que se concentran en el sector del comercio, la hostelería, la restauración y los servicios personales y domésticos, en los que el trabajo a tiempo parcial y los contratos de duración determinada están mucho más extendidos. En 2002 había más mujeres que hombres empleadas en el marco de contratos sometidos a un régimen especial (contratos de duración determinada, contratos eventuales, contratos de aprendizaje y contratos subvencionados): el 12% frente al 9%. La diferencia entre los hombres y las mujeres se redujo a final del decenio de 1990, pero aumentó de nuevo a partir de 2001.

Además, la actividad a tiempo parcial caracteriza en gran medida a los empleos desempeñados por mujeres. Esa condición de trabajo ha aumentado considerablemente en los dos últimos decenios y continuará haciéndolo, habida cuenta de las crecientes necesidades que existen en los servicios, particularmente en los servicios personales, que tradicionalmente están a cargo de mujeres. El número de mujeres que trabajan a tiempo parcial es cinco veces superior al del número de hombres y el 30% de las mujeres empleadas desempeñan puestos de trabajo a tipo parcial. Además, su número es cuatro veces mayor que el de los hombres por lo que respecta al subempleo, es decir, los empleos ocupados a tiempo parcial, pese a que desean trabajar más.

El empleo a tiempo parcial es una fuente de desigualdades entre las mujeres y los hombres: obstaculiza las carreras y entraña desigualdades en cuanto a los ingresos presentes y en cuanto a las pensiones futuras. Además, constituye una fuente de diferenciación entre las mujeres. Así, cuando es impuesto por los empleadores, el trabajo a tiempo parcial se vincula a un trabajo no cualificado y flexible por lo que respecta a las condiciones laborales. Ese régimen de empleo inestable genera precariedad y la degradación de las condiciones de vida.

Preocupada por mejorar las condiciones de trabajo a tiempo parcial de los asalariados, particularmente de las mujeres, la Ministra de la Paridad ha emprendido un examen al respecto con los interlocutores sociales (en particular, con las federaciones profesionales de los sectores más afectados: el comercio minoritario y de grandes superficies, la seguridad, la hostelería y la restauración). Se trata de impulsar las negociaciones sobre el trabajo a tiempo parcial y promover prácticas idóneas en materia de organización del trabajo, de flexibilidad de los horarios, de evolución profesional y de formación, así como respecto de las modalidades de cuidado de los hijos y de transporte.

2) *Descualificación en la contratación: un proceso de no reconocimiento del nivel de formación de las mujeres que intensifica la precariedad del empleo de la mujer*

Las mujeres, que en buena medida están subempleadas, también están excesivamente cualificadas para desempeñar los puestos de trabajos que ocupan. Ciertamente la prolongación del período de escolarización de las jóvenes va acompañada de un desfase cada vez mayor entre la titulación y el nivel de cualificación del empleo. La posesión del certificado de aptitud profesional protege menos a las mujeres que a los hombres de la descualificación. Las mujeres no sólo desempeñan masivamente empleos no cualificados, sino que también están bloqueadas en esos puestos.

Así, las categorías socioprofesionales muy feminizadas (cuidadoras de niños, empleadas de hospitales y funcionarias públicas) son las que registran tasas más elevadas de permanencia en empleos no cualificados.

Sin embargo, el elevado grado de formación de las mujeres constituye un verdadero acervo de competencias que no se aprovecha bien por la economía; ese acervo constituye un factor de riqueza para hacer frente a la escasez de mano de obra, conseguir la diversidad de competencias necesarias para las empresas y mejorar las condiciones de trabajo. Por consiguiente, el vínculo entre el crecimiento económico y la igualdad profesional es innegable. Uno y otra interactúan entre sí y repercuten en las demás esferas de la sociedad. Así, al margen de su valor como principio, la igualdad profesional representa un objetivo que es urgente alcanzar para toda la sociedad. El Gobierno y los interlocutores sociales se esfuerzan por hacer frente a esta urgencia poniendo en marcha numerosas medidas.

II Política de empleo en favor de la mujer

A) Medidas del servicio público del empleo

La participación del Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad en el SPE, que agrupa a la Delegación general de empleo y formación profesional (DGEFP), la Agencia nacional para el empleo (ANPE) y la Asociación nacional para la formación profesional de los adultos (AFPA), ha permitido integrar progresivamente la dimensión de la igualdad en la delimitación de las medidas adoptadas en favor del empleo. Así, a partir de 2004 la disminución del desempleo de larga duración entre las mujeres (el 5% anual) es una de las prioridades del SPE.

B) Plan de cohesión social

El Plan de cohesión social, presentado por el Gobierno en julio de 2004 y traducido en una Ley de enero 2005, abarca un programa concreto para la igualdad entre los hombres y las mujeres, a cuyo tenor:

- Los acuerdos de las ramas de actividad profesional pueden prever las condiciones en que se ha de abonar íntegramente el salario durante el período de ausencia de los asalariados cuyo contrato de trabajo haya quedado en suspenso durante una licencia de maternidad o paternidad o una licencia para realizar estudios en régimen de dedicación exclusiva;
- Durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo de resultas de una licencia de maternidad o paternidad, se siguen capitalizando los derechos adquiridos en materia de formación hasta un máximo de 20 horas anuales.

Por otra parte, se prevé el recurso a los “contratos de futuro” (contratos de trabajo con el apoyo financiero del Estado) para las mujeres beneficiarias de la asistencia social de subsistencia (en particular, para el progenitor sin pareja).

Por último, esa Ley de enero de 2005 refuerza las medidas de apoyo a los jóvenes con dificultades para encontrar un empleo duradero:

- El “contrato de inserción en la vida social” sirve para ayudar concretamente a los padres jóvenes y más concretamente a las madres sin pareja;

- Las “plataformas de vocación” establecidas por la Agencia nacional para el empleo (ANPE) sirven para ayudar a las muchachas y los muchachos a ampliar sus opciones en materia de formación profesional.

C) Acuerdo marco entre la Agencia nacional para el empleo (ANPE) y el Ministerio de la Paridad (Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad)

A fin de promover el acceso de la mujer al mercado laboral y garantizarle puestos de trabajo de calidad, en enero de 2005 se firmó un acuerdo marco entre Agencia nacional para el empleo y el Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad.

D) Proyecto denominado “Compromiso del servicio público del empleo para restablecer la igualdad” (ESPERE)

Ese Proyecto tiene por objeto luchar contra la discriminación por razones de sexo y de origen étnico.

III. La igualdad profesional como prioridad del diálogo social

El 1º de marzo de 2004 los interlocutores sociales concertaron un Acuerdo nacional interprofesional relativo a la diversidad y la igualdad profesional entre los hombres y las mujeres. En ese Acuerdo se alienta a los sectores de la producción y las empresas a adoptar medidas para:

- Favorecer la diversidad de opciones profesionales de las muchachas;
- Promover la diversidad dentro de las profesiones;
- Velar por la igualdad de acceso de las mujeres y los hombres al empleo;
- Mejorar el acceso de la mujer a la formación profesional permanente;
- Favorecer la promoción y la movilidad de la mujer en el mercado laboral;
- Aplicar eficazmente el principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres.

IV. Proyecto de ley sobre la igualdad salarial entre las mujeres y los hombres

Ese proyecto de ley, que actualmente se debate en el Parlamento, pone de manifiesto una política voluntarista del Gobierno francés. El proyecto persigue cuatro objetivos:

El primer objetivo es suprimir en el plazo de cinco años las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres, recurriendo a las negociaciones en el marco de los sectores de producción y las empresas. Por lo que respecta a los sectores de producción, deberá fijarse el objetivo de suprimir esas diferencias antes de 2010 mediante negociaciones obligatorias. En caso de que no se haya emprendido ninguna negociación en el transcurso del año siguiente a la publicación de la ley, cualquier organización sindical representativa podrá exigir que se emprenda. En caso de no haber acuerdo, la comisión mixta paritaria, integrada (a partes iguales) por representantes de los empleadores y los asalariados, se reunirá por iniciativa del Ministro de Trabajo. Además, el convenio colectivo correspondiente a la rama de actividad de que se trate y que no incluya ninguna disposición relativa a la supresión de tales diferencias no podrá hacerse extensivo a otros sectores. También deberán

emprenderse negociaciones en las empresas. Los acuerdos salariales únicamente podrán presentarse a los servicios competentes cuando vayan acompañados de un acta con el compromiso de entablar negociaciones sobre la igualdad salarial.

Se convocará una conferencia nacional sobre la igualdad salarial que hará balance de la aplicación de la ley. En caso de necesidad, el Gobierno presentará entonces un proyecto de ley de establecimiento de una contribución financiera, que se recaudará de la masa salarial, para las empresas que no hayan emprendido negociaciones al respecto.

El segundo objetivo tiende a conciliar el empleo y las responsabilidades como padres:

- La licencia de maternidad o de adopción, que frecuentemente da lugar a retrasos en el aumento de la remuneración y de la promoción en las empresas, se regula en el artículo 1 del proyecto de ley. Mediante esa disposición se pretenden neutralizar las repercusiones financieras de la licencia. La asalariada o el asalariado tendrá derecho a los aumentos generales pagados por la empresa durante su ausencia, así como al promedio de los aumentos individuales que se hayan pagado a los asalariados de la misma categoría profesional.

Por otra parte, se pagará como mínimo el 10% de la asignación en concepto de formación al asalariado o la asalariada que efectúe gastos suplementarios para atender a sus hijos a fin de recibir formación fuera del horario laboral.

El tercer objetivo se refiere al acceso de la mujer a los órganos deliberativos y jurisdiccionales.

Se trata de garantizar una representación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los consejos de administración de las empresas públicas y en los consejos laborales.

El cuarto objetivo se refiere al acceso de las muchachas al aprendizaje y a la formación profesional.

V. *La etiqueta de igualdad*

Como apoyo de esa dinámica, la Ministra de la Paridad estableció el 28 de junio de 2004 una etiqueta de igualdad destinada a las empresas, acompañada de una guía de prácticas idóneas para ayudarlas a poner en marcha ese proyecto. La etiqueta permite reconocer la promoción de la diversidad y la igualdad profesional en la gestión de los recursos humanos y en la organización de la actividad o de la producción. El expediente del candidato a recibir la etiqueta se prepara por un organismo de acreditación, con arreglo a una lista de 18 requisitos que se articulan en torno a tres ámbitos:

- Las medidas adoptadas por la empresa en pro de la igualdad profesional;
- La gestión de los recursos humanos y la dirección;
- El modo de tener en cuenta las responsabilidades de los padres en la esfera profesional.

La decisión de conceder la etiqueta corresponde a una comisión integrada por los interlocutores sociales y representantes del Estado. La etiqueta, que se concede para un período de tres años, es objeto de un control de mitad de período a los

18 meses, que permite verificar que su titular sigue ajustándose a los criterios establecidos al respecto.

Entre junio de 2004 y noviembre de 2005 se concedió la etiqueta a 17 empresas (102.038 asalariados)¹⁴.

La etiqueta, que es un verdadero mecanismo de emulación entre las empresas y pone de manifiesto prácticas ejemplares, es también un mecanismo de progreso, que se hace eco de un compromiso permanente en pro de la igualdad profesional por parte de la empresa que se beneficia de la etiqueta. Para impulsar su expansión, la Ministra de la Paridad desea adaptar la lista de requisitos a las pequeñas y medianas empresas que carecen de representante sindical. La etiqueta es también un ejemplo de prácticas idóneas, que Francia promueve en el marco de sus intercambios comerciales con los demás Estados miembros de la Unión Europea.

VI. *Conciliación de la vida personal, familiar y profesional*

A) **La licencia de paternidad**

Esa licencia, que tiene una duración de 11 días, puede disfrutarse tras el nacimiento o la adopción de un niño y está remunerada en las mismas condiciones que la licencia de maternidad. El sueldo neto se mantiene prácticamente hasta el límite establecido en la seguridad social (sueldo bruto de 2.352 euros). En 2003 y 2004 utilizaron esa licencia poco menos de las dos terceras partes de los padres que podían beneficiarse de ella. Esa cifra incluía a asalariados, trabajadores autónomos y agricultores. En total, 369.000 padres utilizaron la licencia de maternidad en 2004, que tuvo una duración promedia de 10,8 días. En el momento en que se estableció, el porcentaje previsto de padres que se acogerían a ella se cifraba en el 40%.

B) **Progresos realizados a raíz de la Conferencia de la Familia de junio de 2003**

1. *Prestación de acogida de un niño de corta edad*

Esa prestación se estableció mediante la Ley de financiación de la seguridad social para el año 2004 y se enmarca en una lógica de simplificación de las prestaciones familiares. Esa prestación, que entraña una reestructuración del alcance de las prestaciones de que son objeto los niños de corta edad, constituye un mecanismo de dos etapas que abarca, por una parte, una prima que se paga en el momento del nacimiento o la adopción, así como una asignación de básica (ambas sujetas a determinado nivel de recursos), y, por otra parte, uno de los dos complementos siguientes, a elección de los padres:

- El complemento de libre elección de la modalidad de cuidado del niño, que se concede a los padres que contratan a una cuidadora titulada o a otra persona para que cuide de sus hijos en su domicilio;
- El complemento de libre elección de actividad, que se concede cuando uno de los padres no ejerce ninguna actividad profesional o la ejerce a tiempo parcial,

¹⁴ Peugeot-Citroën, Eads France, Airbus Centre, Airbus France, Eurocopter, Matra Electronique, Eads Space Transportation, Sagep, Barbin (compañía de seguros), los Servicios Funerarios de la Ciudad de París, la agencia de comunicación BETC, EURO RSCG, la sociedad de crédito al consumo Cetelem, la empresa de auditoría Deloitte, la sociedad de corretaje de seguros Dexia, Eads (diseño y fabricación de sistemas de satélite), el operador de telefonía móvil Orange France y Wim Bosman (transporte/logística).

a fin de que se ocupe de un niño; ese componente de la licencia de paternidad o maternidad se concede hasta que el niño cumpla tres años en caso de que éste tenga ya uno o más hermanos.

La novedad de la Conferencia de la Familia de 2003 es el hecho de haberse decidido establecer un complemento de libre elección de actividad *desde el primer hijo* y autorizar al padre o madre que lo desee a no ejercer ninguna actividad profesional o a ejercerla a tiempo parcial después del nacimiento o la adopción del niño (o después de la licencia de maternidad o de paternidad) y durante un período de seis meses.

En junio de 2004 llegaban casi a 400.000 las familias que percibían la prestación de acogida de un niño de corta edad. Los límites de recursos para beneficiarse de esas prestaciones se establecieron sobre la base del antiguo mecanismo. Según las estimaciones de la Caja Nacional de Prestaciones Familiares (CNAF), el aumento de los límites de recursos habría entrañado un incremento del 15% de las familias con derecho a percibir la prestación. En la misma fecha (2004), 20.000 familias habían adoptado por el complemento de libre elección de la modalidad de cuidado del niño y 55.000 se beneficiaban del complemento de libre elección de actividad.

En la Conferencia de la Familia de 2005 se decidió el establecimiento de un derecho opcional a la licencia de paternidad o maternidad de duración más corta y con una mayor remuneración a partir del nacimiento del tercer hijo. En función de los resultados obtenidos mediante la aplicación de esa medida, ese derecho podrá ampliarse al nacimiento del segundo hijo.

2. *Planes de guarderías*

Con motivo de la celebración de la Conferencia de la Familia de junio de 2005, el Primer Ministro anunció la creación de 15.000 nuevas plazas en guarderías, que se sumaban a las 26.000 ya existentes desde 2002 y a las 31.000 previstas hasta 2008, es decir, 72.000 plazas en total.

3. *Medidas en favor de las cuidadoras de niños*

El número de cuidadoras tituladas de niños se estima en 387.000.

Las cuidadoras cuentan con un convenio colectivo nacional, aplicable desde el 1º de enero de 2005. Ese convenio contiene mejoras en materia de vacaciones, duración de la jornada laboral, remuneración y prestaciones en caso de incapacidad o invalidez. En el convenio se establece una comisión que determinará las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho a la formación profesional permanente, de la que pueden beneficiarse las cuidadoras de niños en virtud de la Ley de 4 de mayo de 2004 (formación financiada en su totalidad por el empleador mediante un impuesto del 0,15% sobre el sueldo).

Por otra parte, la Ley de 27 de junio de 2005, relativa a los cuidadores de niños y a los cuidadoras familiares, tiene por objeto mejorar la calidad de la atención que se presta actualmente a 750.000 niños confiados por sus padres a cuidadores no permanentes (denominados “cuidadores de niños” cualificados) y 65.000 niños con problemas especiales, confiados por los servicios de protección de la infancia a cuidadores permanentes (denominadas “cuidadores familiares”). Esa Ley se centra en

la mejora de las cualificaciones de esos profesionales y de sus condiciones de trabajo, así como en una mayor diferenciación entre ambas profesiones.

4. *Descuento impositivo para las empresas en pro de la vida familiar*

A partir de la Ley de finanzas, de 2004, se estableció un incentivo, denominado descuento impositivo en pro de la vida familiar, que permite a las empresas deducir del impuesto sobre los beneficios el 25% los gastos destinados a facilitar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar. Ese descuento, que tiene un límite de 500.000 euros por año y por empresa, abarca lo siguiente:

- Los gastos que tienen por objeto financiar la creación y el funcionamiento de guarderías para los hijos menores de tres años de los empleados de las empresas;
- Los gastos efectuados por las empresas con destino a organismos de derecho público o privado que gestionen una guardería, como contrapartida de la reserva de plazas;
- Los gastos de formación efectuados en favor de los empleados de las empresas que se beneficien de una licencia de paternidad o maternidad para realizar estudios;
- Los gastos correspondientes a los complementos salariales concedidos por las empresas a los empleados en régimen de licencia de maternidad o de paternidad o incluso correspondientes al costo de la indemnización de los días de licencia por enfermedad de un hijo;
- Los gastos tendientes a compensar a los empleados de las empresas que hayan debido efectuar gastos excepcionales en concepto de cuidado de sus hijos a raíz de una obligación profesional imprevisible que haya debido cumplirse fuera del horario habitual de trabajo.

C) La atención a las personas dependientes y la ampliación de los servicios personales

La conciliación entre la vida profesional y la vida privada también guarda relación con la atención familiar de las personas dependientes. A fin de ayudar a las familias en el ejercicio de sus responsabilidades y, en particular, a las mujeres, la Ley de 20 de julio de 2001, relativa a los cuidados por pérdida de autonomía de las personas de edad y a la asignación personalizada en pro de la autonomía (APA), tiene por objeto atender a las necesidades de las personas de edad dependientes y a modernizar la asistencia a domicilio. Esa asignación puede servir para financiar a una o varias personas que presten asistencia al beneficiario en la realización de actos de la vida cotidiana. A finales de 2004 había 865.000 personas beneficiarias de la APA (un aumento del 9,2% por comparación con 2003), lo que equivalía a 172 beneficiarios por cada 1.000 habitantes de más de 75 años.

La Ley para el desarrollo de los servicios personales, de 27 de julio de 2005, prevé la creación, el 1º de enero de 2006, de un cheque de servicio universal (CSU). Ese nuevo mecanismo tiene por objeto ampliar el alcance de los servicios prestados, reestructurar las funciones de los actuales cheques de empleo y servicios y de los títulos de empleo y servicios y de afirmar el principio de cofinanciación de los servicios personales con cargo a diferentes fuentes: las empresas y los comités de

empresa, los órganos de protección social, las mutualidades, las compañías de seguros, las cajas de pensiones y los consejos generales. Si lo desean, las empresas podrán abonar ese cheque para permitir la financiación de una modalidad de atención.

D) Inclusión en el diálogo social de la cuestión relativa a la conciliación de la vida profesional con la vida familiar

En un artículo del Acuerdo nacional interprofesional relativo a la igualdad entre las mujeres y los hombres se prevé que “las empresas o las ramas de actividad prestarán especial atención a que los horarios que hayan establecido, particularmente para conciliar la vida profesional con la vida familiar, no obstaculicen las perspectivas de carrera”. En ese artículo se invita a las empresas a arbitrar soluciones innovadoras en el ámbito de los servicios destinados al personal (actuaciones conjuntas con los comités de empresa, colaboración con las colectividades locales, etc.).

Artículo 12

Salud

I. Esperanza de vida de las mujeres

En Francia, la salud de las mujeres es en conjunto satisfactoria, tal como pone de manifiesto el alargamiento sistemático de su esperanza de vida al nacer: 83,8 años en 2004, es decir, la segunda más alta del mundo después del Japón (84,5 años).

Se desea realizar un análisis preciso de los factores determinantes de la salud de la mujer a fin de luchar mejor contra los principales factores de riesgo que se oponen a la tendencia general al alargamiento de su vida. Además, se han hecho esfuerzos importantes para reducir la morbilidad.

II. Atención a las características especiales de la salud de la mujer en la política de salud pública

En la Ley de 9 de agosto de 2004, relativa a la política de salud pública, se afirma la responsabilidad del Estado a los efectos de determinar objetivos plurianuales de mejora de la salud de la población y se definen orientaciones estratégicas en ámbitos considerados prioritarios. En el informe anexo de esa Ley se definen los principios de la política de salud pública, entre los que destaca el de la paridad, principio según el cual “en la definición de los objetivos y la preparación de planes estratégicos deben tenerse sistemáticamente en cuenta las características especiales de la salud de los hombres y de la salud de las mujeres”. Los 100 objetivos que figuran en ese informe se refieren a mejoras en el estado de salud, que pueden conseguirse recurriendo a los conocimientos y a la tecnología disponibles. Esos objetivos están cuantificados y pueden alcanzarse durante los próximos cinco años. Entre los 100 objetivos, 12 se refieren al género. Nueve de ellos corresponden concretamente a patologías que son exclusivas de la mujer.

III. Medidas adoptadas para mejorar la salud de la mujer

A) La mujer y el tabaco

1) Datos

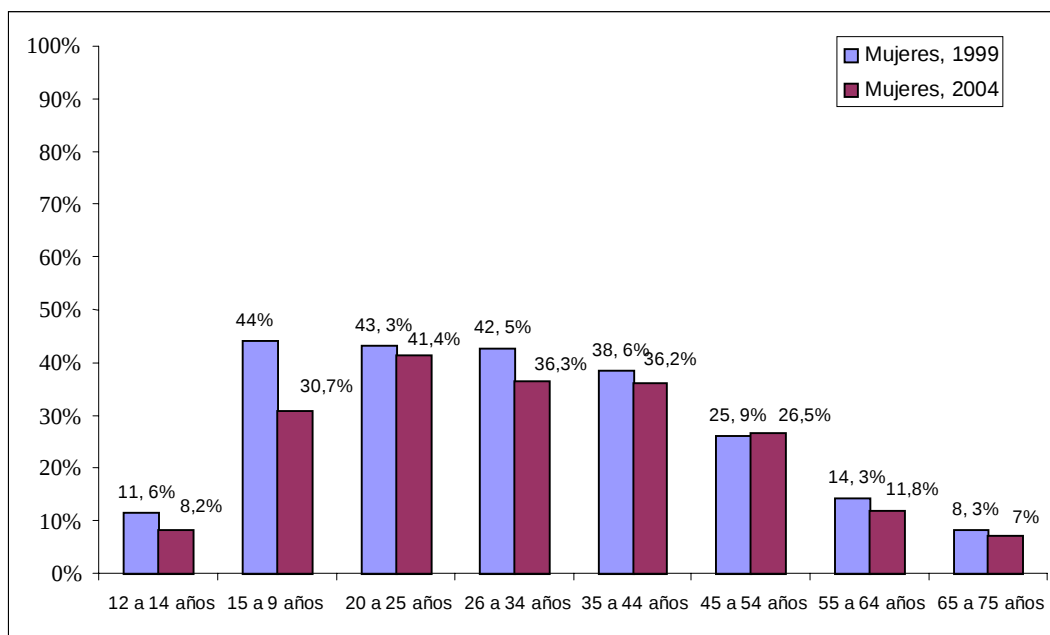
Evolución de la prevalencia declarada del consumo de tabaco, por sexo (de 12 a 75 años según la estructura de población de 1999)

	1999 (Porcentaje)	2004 (Porcentaje)
Total	33,2	29,9
Mujeres	36,6	33,4
Hombres	29,9	26,6

Se ha detenido el aumento constante del consumo de cigarrillos entre las mujeres, que se observaba desde finales del decenio de 1960. Incluso registró un descenso en 2003 y 2004. Así, la prevalencia del consumo de tabaco se redujo en un 11% entre 1999 y 2004.

Evolución de la prevalencia del consumo de tabaco entre las mujeres, por edad (según la estructura de población de 1999)

Datos del INPES, 2005



2) Medidas recientes

Como complemento de la línea telefónica de ayuda para dejar de fumar, el Instituto nacional de prevención y de educación para la salud (INPES), dependiente del Ministerio de Sanidad, estableció un sitio en la Internet destinado a ayudar a dejar de fumar con motivo del Día Mundial Sin Tabaco, celebrado el 31 de mayo de 2005. La puesta en funcionamiento del sitio en la Internet contó con el apoyo de una cam-

paña “en línea”. Del 31 de mayo al 19 de junio de 2005, se remitió mediante vínculos al sitio www.tabac-info-service.fr desde los sitios sobre “salud”, los sitios sobre noticias de actualidad y los sitios temáticos destinados a las mujeres embarazadas.

A comienzos de 2005 se puso en marcha un proyecto experimental para proporcionar gratuitamente sustitutivos con nicotina a la población con escasez de recursos. Ese proyecto experimental, organizado por la Caja nacional del seguro de enfermedad de los trabajadores asalariados, abarca a los adultos que se benefician de la cobertura complementaria universal de enfermedad en tres regiones.

Desde 2004 todos los departamentos disponen en los hospitales de una consulta sobre el consumo del tabaco.

A fin de alentar a los profesionales de la salud a informar a sus pacientes sobre el tabaco y el alcohol, se ha enviado a las farmacias, los médicos, los hospitales y las asociaciones locales un juego informativo que incluye lo siguiente:

- Una pegatina con la indicación siguiente: “9 meses...0 alcohol/0 tabaco” para alentar a las mujeres embarazadas a hacer frente al tema del tabaco y del alcohol;
- Dos documentos informativos destinados a ayudar a los profesionales a abordar el problema del alcohol y del tabaco en respuesta a las preguntas que puedan hacerles sus pacientes;
- Tarjetas con la dirección del “Tabac Info Service”.

B) Los cánceres específicos de la mujer

La generalización del programa de detección del cáncer de mama es una realidad. El objetivo que se persigue es que los 7,5 millones de francesas de entre 50 y 74 años se beneficien de ese programa de detección, que ofrece las mejores garantías posibles de accesibilidad y de seguridad.

Se están analizando las condiciones de ejecución de un programa de detección del cáncer de cuello de útero. A largo plazo, ese programa beneficiará a 14 millones de mujeres de 25 a 65 años. Estará especialmente destinado a las mujeres sin recursos o que no se hayan sometido habitualmente a ese tipo de pruebas de detección.

C) La anticoncepción

1) Situación en Francia

La situación en materia de anticoncepción es paradójica en Francia: pese a una difusión masiva los métodos anticonceptivos en los últimos 30 años, sigue siendo elevado el número de embarazos no deseados. Según los datos más recientes, cerca de la tercera parte de los embarazos no están previstos; de esos embarazos, la mitad termina mediante una interrupción voluntaria del embarazo; un número no desdeñable de esos embarazos no previstos se producen entre mujeres que declaran utilizar un método anticonceptivo. Esos datos se hacen eco de ciertas dificultades con que tropiezan las mujeres en la gestión, cotidiana y a largo plazo, de los métodos de anticoncepción médicos. Las mujeres atribuyen los “fracasos” a una utilización incorrecta del método o un problema surgido con motivo de su utilización: se olvidan de tomar la píldora, se rompe el preservativo o fracasan los métodos naturales. Además, las mujeres se encuentran en una situación desfavorable cuando falla el método utilizado, ya que, al no estar suficientemente informadas, no saben qué hacer. Así, es

un problema no tanto de acceso a la anticoncepción como de inadecuación entre los métodos anticonceptivo —en teoría muy eficaces— que se les prescriben y sus condiciones de vida cotidiana.

Por otra parte, cada año se realiza una evaluación del mecanismo de suministro de métodos anticonceptivos de urgencia. Los últimos datos disponibles de la Caja nacional del seguro de enfermedad de los trabajadores asalariados (CNAMTS) relativos al mecanismo de acceso de los menores a los métodos anticonceptivos de urgencia para el período comprendido entre 1° de septiembre de 2003 y el 31 de agosto de 2004 muestran un aumento del 32,54% por comparación con los datos de 2002-2003. La proporción de anticonceptivos de urgencia suministrados y reembolsados a los mayores de edad se ha mantenido estable en 2002, 2003 y 2004.

2) *Medidas adoptadas*

El Ministerio de Sanidad publicó en 2004 recomendaciones de prácticas clínicas en relación con las estrategias de elección de métodos anticonceptivos por las mujeres. Esas recomendaciones iban dirigidas al conjunto de los profesionales de la medicina (médicos generales, ginecólogos, obstetras y endocrinólogos), así como los encargados de la formación inicial de los médicos y las parteras.

a) Se ha difundido entre los profesionales del sector (incluidos los farmacéuticos) un folleto informativo titulado “Anticoncepción: en pro de una prescripción adaptada”.

b) En el sitio en la Internet del Ministerio de Sanidad figura información actualizada sobre la anticoncepción y la interrupción voluntaria del embarazo. Se indican los métodos actualmente disponibles y las direcciones de los órganos que permiten el acceso a la información o a los métodos sobre la anticoncepción.

c) Se ha difundido un millón de ejemplares del folleto titulado “Un método anticonceptivo de urgencia: la píldora del día siguiente” entre las cajas del seguro de enfermedad y las farmacias, en apoyo de los métodos anticonceptivos de urgencia. Se han llevado a cabo una reimpresión y una adaptación del folleto para su difusión en los departamentos de ultramar.

d) Se ha difundido a nivel local una tarjeta de información (con formato de tarjeta de crédito) destinada a las estructuras que utilizan los jóvenes.

e) El Movimiento Francés para la Planificación Familiar, con el apoyo financiero del Ministerio de Sanidad, puso en marcha el Programa titulado “Anticoncepción, sexualidad y vulnerabilidad”. El Programa, cuya duración era de tres años (2003-2005), tenía por objeto mejorar el nivel de la información de que disponían las mujeres en situación de vulnerabilidad y las mujeres descendientes de emigrantes en relación con el acceso a los métodos anticonceptivos.

D) **Interrupción voluntaria del embarazo**

1) *Mejorar el seguimiento de las interrupciones voluntarias de los embarazos*

Se han intensificado los esfuerzos encaminados a mejorar el seguimiento estadístico y la evaluación de los mecanismos existentes:

- Mediante la publicación anual de los principales datos relativos a las interrupciones voluntarias de los embarazos, lo que permite seguir la evolución de la

actividad de los centros que practican esas intervenciones (número de interrupciones voluntarias de los embarazos por edad, método, tipo de centro, etc.). Las estadísticas más recientes publicadas por el Ministerio de Sanidad (en octubre de 2005) muestran una ligera disminución de la actividad global en la Francia metropolitana (203.346 interrupciones voluntarias de los embarazos en 2003, lo que equivale a una disminución del 1,6% por comparación con 2002); no obstante, a la vista de esas estadísticas, han de adoptarse medidas concretas destinadas a dos grupos de edad no muy numerosos, pero en los que no se ha registrado una disminución global (las personas de 15 a 17 años y de 45 a 49);

- Mediante la realización de una encuesta entre los médicos y las mujeres que hayan recurrido a alguna interrupción voluntaria del embarazo (encuesta que se está preparando). Sus resultados permitirán analizar la situación personal y social de las interesadas, estudiar los mecanismos utilizados para acceder a las intervenciones y evaluar las repercusiones de las modificaciones legislativas y reglamentarias aprobadas en los últimos años en relación con las condiciones para realizar tales intervenciones.

2) *Mejorar el acceso de las mujeres al conjunto de sus derechos en relación con la interrupción voluntaria del embarazo*

Toda mujer que no desee continuar con su embarazo debe tener acceso a una interrupción voluntaria del mismo a la mayor brevedad posible. El mecanismo denominado “interrupción voluntaria del embarazo en la ciudad” previsto en la Ley de 4 de julio de 2001, permite acceder a una interrupción voluntaria del embarazo fuera de los centros de salud. El número de convenios sobre la “interrupción voluntaria del embarazo en la ciudad”, firmados entre el médico pertinente y el centro de salud, número que era aún bajo en 2005 (alrededor de 260 convenios firmados), debería aumentar a medida que los médicos sean informados y formados en esta práctica. Ese mecanismo facilita el acceso a una interrupción voluntaria del embarazo cuyas características son las siguientes:

- Una atención más flexible y rápida de la mujer;
- Un acceso más fácil a la interrupción voluntaria del embarazo mediante medicamentos, cuya proporción debería aumentar considerablemente dentro del conjunto de métodos de interrupción del embarazo¹⁵;
- Una disminución de las actividades de los centros de salud a los que más mujeres acuden para que se les practiquen interrupciones voluntarias del embarazo durante las primeras semanas de la gestación, lo que permitirá que esos centros se concentren en interrupciones voluntarias del embarazo urgentes, particularmente durante las semanas undécima y duodécima de la gestación, que requieren una intervención quirúrgica;
- La realización de un estudio sobre la aplicación de ese mecanismo, que permitirá evaluarlo en función de sus objetivos.

Las normas aplicables en lo concerniente a la titulación de los médicos, la vinculación con un centro de salud y la distribución y el suministro de reglamentos ga-

¹⁵ En 2003 el 38% de las interrupciones voluntarias de los embarazos se llevó a cabo mediante medicamentos, lo que contrasta con el 21% de 2001 y el 20% de 1998.

rantizan condiciones de calidad y de seguridad para la realización de interrupciones voluntarias de los embarazos a base de medicamentos.

Por otra parte, los recursos financieros asignados a los centros de salud para las interrupciones voluntarias de los embarazos aumentaron considerablemente en 2004 (un 29% en conjunto). Ese aumento debería servir para mejorar las condiciones de realización de las intervenciones por los centros de salud y permitir que los centros privados que lo desearan tuvieran un mayor protagonismo en la realización de tales actividades.

E) La mujer y el SIDA

1) Situación existente

Desde el comienzo de la epidemia hasta el 31 de diciembre de 2004 se registraron en Francia 11.821 casos de SIDA entre las mujeres. Se estima que el número de mujeres que han declarado haber contraído la enfermedad y que no han fallecido asciende a 5.888. Actualmente los infectados heterosexuales en Francia representan la mitad de los casos (el 57%). De ellos, el 60% son mujeres y el 50% son nacionales de países del África subsahariana. Los datos de seguimiento de las consultas para la detección anónima y gratuita confirman esa feminización: el porcentaje de pruebas con resultado positivo entre las mujeres aumentó entre 2001 y 2003. Hay numerosas mujeres infectadas por el SIDA que no tienen empleo. Viven frecuentemente sin recursos y aisladas, en ocasiones en un contexto de violencia en el hogar. Las encuestas realizadas al respecto muestran que, con frecuencia, esas personas han sido correctamente informadas sobre los comportamientos de riesgo, pero experimentan grandes dificultades para adoptar comportamientos preventivos. Por otra parte, la detección del VIH durante el embarazo ha aumentado considerablemente: en 2003 tres de cada cuatro mujeres declararon haberse sometido a pruebas.

Las estrategias de prevención de la epidemia entre las mujeres deben tener en cuenta la cuestión de los estereotipos de género. Las relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres no permiten que éstas, tanto en el Norte como en el Sur, refuercen sus capacidades en materia de prevención. Para aprender a protegerse, es indispensable que las mujeres tengan autoestima y puedan disponer de su propio cuerpo.

2) Política de lucha contra el VIH/SIDA

La lucha contra el VIH/SIDA, considerada la “gran causa nacional de 2005” por el Primer Ministro, figura en la Ley de 9 de agosto de 2004, relativa a la política de salud pública. Tras el balance realizado sobre las medidas adoptadas por la administración en aplicación del Plan 2001-2004, el Ministerio de Sanidad ha puesto en marcha un Programa nacional de lucha contra el VIH para el período 2005-2008, que incluye las enfermedades de transmisión sexual.

En ese marco general, las medidas que han de adoptarse concretamente en relación con las mujeres son las siguientes:

- Informarles de los riesgos de las enfermedades de transmisión sexual y del contagio por el VIH, recurriendo a campañas concretas y a medidas adaptadas a las mujeres en situación especial de riesgo (jóvenes, inmigrantes, mujeres con falta de recursos o indocumentadas y toxicómanas);

- Tener en cuenta las características propias de la mujer en relación con la estrategia terapéutica, el seguimiento, los efectos indeseables, el deseo de tener un hijo, el apoyo que debe prestarse a las mujeres embarazadas, el seguimiento antes y después del parto y el respaldo que debe prestarse a las asociaciones que realizan actividades en ese ámbito;
- Promover la utilización del preservativo femenino mediante la mejora de su distribución y la disminución de su costo;
- Tener un mayor conocimiento de los grupos de población integrados por mujeres seropositivas y mejorar su atención terapéutica y psicológica.

F) Efectos de la violencia en la salud de la mujer

En Francia son muy deficientes los datos científicos confiables sobre las relaciones entre la violencia y la salud.

Por consiguiente, la Ministra de la Paridad ha pedido la integración de la perspectiva de género en los análisis que se realicen en el marco de una encuesta sobre violencia y salud, organizada por el Ministerio de Sanidad. La labor que se realice al respecto permitirá conocer la violencia sufrida y experimentada, las circunstancias en que se produce esa violencia, el sexo del culpable y su vinculación con la víctima, así como la relación entre esa violencia y el estado de salud de la persona.

Por otra parte, los efectos de la violencia en la salud figuran entre las prioridades de la Ley de 9 de agosto 2004, relativa a la política de salud pública, y son objeto de un plan nacional estratégico que se está preparando.

Por último, próximamente se pondrá en marcha un programa experimental conjunto del Ministerio de Sanidad y del Servicio de los Derechos de la Mujer y la Igualdad para mejorar la atención hospitalaria de las mujeres víctimas de la violencia.

Violencia sufrida por la mujer

I. Mayor conocimiento de la realidad de la violencia

En el Programa de Acción de Beijing se invita a los gobiernos a adoptar medidas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer y a organizar la reunión de datos estadísticos al respecto.

Los resultados de la encuesta nacional sobre la violencia contra la mujer en la Francia metropolitana, realizada en 2000 a base de una muestra de 6.970 mujeres de 20 a 59 años, pusieron de manifiesto, en particular, que el 9,5% de las mujeres encuestadas habían sufrido actos de violencia en el hogar (de carácter físico, sexual, verbal o psicológico) durante los últimos 12 meses.

Posteriormente las autoridades han intensificado la adopción de medidas para contar con instrumentos estadísticos de reunión de datos.

Así, merced a la colaboración del Ministerio del Interior, se preparó una relación de los casos de muerte violenta en los que el culpable era la pareja de la víctima (cónyuge, pareja de hecho, pareja vinculada por un pacto civil de solidaridad, ex cónyuge o ex pareja de hecho). Ese estudio se realizó a nivel nacional en 2005, a partir de los datos reunidos en 2003 y 2004. No hay desviaciones estadísticas cuando se reúnen datos que versan solamente sobre una muestra. La encuesta muestra un esquema de la violencia (características de las parejas y clasificación de las regiones

y los departamentos). Los datos procedían de los servicios territoriales (servicios de la policía y de la gendarmería) con ayuda de un cuestionario. Los hechos examinados abarcan únicamente los homicidios en las parejas. No se tuvieron en cuenta los hechos no dilucidados, las desapariciones (que podían ser atribuidas a uno de los cónyuges) ni los casos de mujeres que habían sufrido violaciones graves y repetidas en su vida conyugal o marital y que se habían suicidado.

Los resultados de esa encuesta para los años 2003 y 2004 son los siguientes:

- En la Francia metropolitana moría como promedio una mujer cada cuatro días de resultas de la violencia en el hogar. La mitad de ellas ya habían sufrido actos de violencia;
- Un hombre moría cada seis días. En la mitad de los casos, la mujer autora de la muerte había sufrido actos de violencia perpetrados por el hombre;
- El 13% de todas las muertes violentas registradas y en los que se había identificado al autor tenían lugar en el seno de una pareja y, de ese porcentaje, el 1% correspondía a casos de eutanasia;
- Uno de cada diez fallecimientos obedecía a golpes propinados sin el propósito de causar la muerte. En dos de cada tres casos ya se había producido violencia en el hogar;
- El 31% de los crímenes conyugales guardaban relación con la separación (los autores eran el ex cónyuge, la ex pareja de hecho o el cónyuge o la pareja durante los trámites de separación).

El 95% de las personas que habían cometido homicidios contra su ex pareja eran hombres. Los homicidios perpetrados contra una ex pareja representaban el 10% del total. En las zonas rurales, el porcentaje ascendía al 30%. El 55% de los homicidios eran premeditados. En el 25% de los casos, tanto los autores como las víctimas estaban sin trabajo y, en el 62% de los casos, estaba sin trabajo por lo menos uno de los miembros de la pareja.

Para seguir mejorando los conocimientos sobre la situación de violencia y sobre su evolución, van a establecerse instrumentos estadísticos compatibles entre el conjunto de servicios del Estado, en colaboración con el Observatorio nacional de la delincuencia.

Además, va realizarse un estudio sobre el costo económico global de la violencia sufrida por la mujer en el hogar.

II. Medidas adoptadas por las autoridades para prevenir la violencia en el hogar y lucha contra ella

- A) La posibilidad de expulsar al cónyuge violento del domicilio conyugal** figura en la Ley de 26 de mayo de 2004, relativa al divorcio y aplicable desde el 1º de enero de 2005. En su artículo 22 se dispone que “cuando la violencia perpetrada por uno **los** cónyuges ponga en peligro al otro o a uno o varios hijos, el juez podrá ordenar que los esposos no cohabiten, precisando cuál de ellos seguirá residiendo en el domicilio conyugal”.

La Ministra de la Paridad deseaba que la expulsión del cónyuge violento del domicilio conyugal contribuyera a proteger a las mujeres víctimas de la violencia. Esa medida, al margen de las ventajas prácticas que entraña para las mujeres y los

niños, debe permitir que se destaque la responsabilidad del autor de la violencia y ayudar a la víctima a restablecerse. La medida puede aplicarse incluso antes de que se emprenda un proceso de divorcio. No obstante, las disposiciones adoptadas no resultan eficaces si, una vez transcurridos cuatro meses desde su adopción, no se ha presentado ninguna solicitud de divorcio o de separación de cuerpos.

En la Ley se precisa que “salvo que se den circunstancias especiales, el disfrute del domicilio se atribuirá al cónyuge que no haya sido el autor de la violencia”.

Además, el juez puede determinar, “si ha lugar, las modalidades de ejercicio de la patria potestad y la contribución a las cargas del matrimonio”. Durante los debates parlamentarios, se precisó que esa importante medida, ordenada sumariamente por el juez de familia, se adoptaría respetando el principio del procedimiento contencioso.

B) En noviembre de 2004 se puso en marcha un Plan de Acción gubernamental global de tres años de duración, titulado “Diez medidas en pro de la autonomía de la mujer”

En aplicación de ese Plan, se adoptaron las medidas siguientes:

- En todos los departamentos se establecieron sistemas de remisión de las mujeres víctimas de la violencia a centros de acogida, sistemas que permitían conocer en tiempo real todas las plazas disponibles. Las mujeres víctimas de la violencia carentes de recursos son objeto de especial prioridad a los efectos de su ingreso en dichos centros de acogida y de su reinserción social;
- Las reuniones de las comisiones departamentales de acción contra la violencia contra la mujer han permitido la movilización de los agentes locales. De esas comisiones, 19 han firmado protocolos departamentales de prevención y lucha contra la violencia contra la mujer. Esos protocolos también se firmarán en todos los departamentos;
- En 2005 la ayuda financiera concedida al sector de las asociaciones especializadas aumentó en más de un 20%;
- La sensibilización de la opinión pública y de los profesionales se ha visto reforzada mediante una campaña nacional de información con el eslogan “Stop a la violencia –Actuar significa denunciar” y cursos de formación inicial y permanente.

C) Por iniciativa de la Ministra de la Paridad, van a desarrollarse cuatro líneas de actuación básica en relación con las víctimas, los autores de la violencia y los profesionales que intervienen en los casos de violencia:

Primera línea de actuación básica: Dotar de mejor protección a las víctimas

El Parlamento está examinando un proyecto de ley del Senado tendiente a reforzar la prevención y la represión de la violencia en el hogar o perpetrada contra menores. En el proyecto se prevé, en particular:

- Incluir, en la parte general del Código Penal, la circunstancia agravante de la calidad de cónyuge, pareja de hecho o pareja mediante un pacto civil de solidaridad;

- Hacer extensiva esa circunstancia agravante a los ex cónyuges, las ex parejas o las personas que hayan estado vinculadas a la víctima por un pacto civil de solidaridad;
- Hacer extensiva esa circunstancia agravante a los casos de asesinatos, violaciones o agresiones sexuales;
- Hacer extensivas a las parejas no casadas la prohibición de que el autor de la violencia penetre en el domicilio conyugal cuando la pareja tenga en común un hijo menor de edad;
- Establecer que sólo haya que recurrir a la jurisdicción penal una vez en caso de violencia en el hogar;
- Imponer al Gobierno la obligación de presentar cada dos años a la Oficina de las asambleas parlamentarias un informe sobre la política nacional de lucha contra la violencia en el hogar.

Por otra parte, en la Ley de 12 de diciembre de 2005, relativa a la reincidencia en la comisión de delitos, se facilita la expulsión del domicilio del autor de la violencia antes del juicio (en el marco del control judicial) o después del juicio (en el marco de la libertad condicional). En esa Ley se prevé que, en caso necesario, se puede prestar asistencia sanitaria, social o psicológica.

Segunda línea de actuación básica: Ampliar el conjunto de mecanismos de acogida de las mujeres víctimas de la violencia mediante el establecimiento, con carácter experimental, de un sistema de acogida en familias a título oneroso.

Tercera línea de actuación básica: Mejorar la coordinación entre los diferentes profesionales de la salud encargados de prestar asistencia a las mujeres víctimas de la violencia mediante el establecimiento, con carácter experimental, de una red de acogida en centros hospitalarios.

Próximamente se difundirá entre los profesionales pertinentes un folleto preparado en 2005, en colaboración con diferentes ministerios, a fin de ayudar a esos profesionales a prestar apoyo a las mujeres víctimas de la violencia.

Cuarta línea de actuación básica: Constituir un grupo de trabajo sobre la atención a los hombres violentos. El grupo de trabajo presentará un informe en 2006.

Artículo 13

Prestaciones sociales y económicas

I. Mujeres en situación precaria y de pobreza

Las mujeres son las principales integrantes del grupo de población constituido por los padres o madres sin pareja¹⁶ y el número de esas mujeres está aumentando. Así, según un estudio publicado en abril de 2005 por el Ministerio de Asuntos Sociales, ha aumentado considerablemente el número de familias monoparentales que tienen por lo menos un hijo menor de 25 años (de 1990 a 1999 su número pasó de 1.175.000 a 1.495.000). Esa situación es una de las principales causas de vulnerabilidad entre las mujeres.

¹⁶ Las familias monoparentales constituidas por mujeres representan el 86% del total.

Las mujeres que educan por sí solas a sus hijos son, con frecuencia, más activas que las que viven en pareja. No obstante, cuando tienen un hijo de corta edad tropiezan con problemas concretos por lo que respecta a dejarlo al cuidado de otra persona y, sobre todo, por lo que respecta a conciliar su vida familiar y su vida profesional. Por consiguiente, las mujeres que se encuentran en esa situación concreta son frecuentemente menos activas que las madres de niños cuya vida se desarrolla en pareja.

Como promedio, los ingresos procedentes de la actividad laboral representan el 83% de los recursos iniciales de las familias monoparentales. Un tercio de esas familias percibe pensiones de alimento. Sin embargo, si no se tienen en cuenta las prestaciones sociales, su nivel de vida suele ser modesto. Las prestaciones sociales han aumentado considerablemente (un 20% como promedio). Pese a ello, el riesgo de pobreza monetaria de las familias monoparentales es superior al de las parejas. Además, sus condiciones de vivienda son menos favorables que las de las parejas con hijos.

El 19 de marzo de 2003 se presentó al Consejo de Ministros un Plan Nacional de fortalecimiento de la lucha contra la precariedad y la exclusión (PNRLE). En el marco del Plan, se movilizaba a todos los ministerios pertinentes en relación con los objetivos siguientes:

- Hacer efectivo el acceso a los derechos y a la ciudadanía merced a la simplificación de los trámites administrativos, a la mejora de las condiciones de acogida en los centros sociales de las personas con problemas y al fomento de la libertad de expresión de los usuarios de esos establecimientos y de su participación en la vida de éstos;
- Mejorar el acceso a la atención médica, haciendo especial hincapié en las dolencias psíquicas;
- Reforzar el acceso a la vivienda y diversificar su oferta;
- Mejorar los mecanismos de acogida, de alojamiento y de reinserción social;
- Atender mejor a las necesidades de los grupos sociales en situación precaria por lo que respecta a la lucha contra el analfabetismo, la asistencia a la nutrición, el acceso a la electricidad y al teléfono, etc.

El segundo Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (PNAI), 2003-2005¹⁷, que recoge las medidas adoptadas en relación con el PNRLE, fue remitido a la Comisión Europea el 31 de julio de 2003. En el marco del PNAI, Francia decidió hacer hincapié en tres medidas prioritarias:

- Establecer condiciones innovadoras y duraderas para el desarrollo del empleo;
- Impedir los riesgos de exclusión;
- Lograr que la atención fuera más próxima y movilizar a todos los agentes en la lucha contra la exclusión.

Con arreglo al criterio básico adoptado por los Estados miembros de la Unión Europea, la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres es un objetivo transversal, que se tiene en cuenta en la totalidad de ese Plan.

¹⁷ Cada Estado miembro de la Unión Europea debía preparar un PNAI para ese período.

II. Las creadoras de empresas

A) Situación existente

El 29,8% de los creadores/compradores de empresas son mujeres. Ese porcentaje tan bajo puede explicarse por varias razones de diferente índole:

- Contrariamente a lo que cabe observar en otros países (los Estados Unidos, Alemania o el Reino Unido, por ejemplo), la participación de las francesas en la actividad económica es bastante reciente. La tasa de actividad de las mujeres únicamente empezó a aumentar desde el final de la segunda guerra mundial y experimentó una importante aceleración a partir del decenio de 1960;
- Parece ser que, al conceder créditos, los bancos utilizan criterios diferentes en el caso de los hombres y de las mujeres: por ejemplo, se pide a las mujeres, para apreciar su disponibilidad, que señalen el número de hijos que tienen a su cargo, lo que no ocurre en el caso de los hombres;
- Aún se sigue atribuyendo a la mujer un papel preponderante en la educación de los hijos;
- La creación de una empresa entraña una intensa inversión profesional, que frecuentemente es considerada por las mujeres un riesgo importante para el ámbito familiar, lo que puede dar lugar a que algunas mujeres renuncien a su proyecto;
- Las mujeres tienen una formación menor que los hombres en técnicas de gestión y de finanzas. Ello parece ser consecuencia de una formación inicial demasiado centrada en disciplinas generales. Sin embargo, las creadoras de empresas tienen una mejor titulación que los hombres, si bien están menos cualificadas que ellos por lo que respecta al puesto de trabajo ocupado antes del proyecto de creación de la empresa;
- Las mujeres realizan pequeños proyectos y disponen de una menor capacidad de fondos propios que los hombres: para el 46% de las mujeres creadoras de empresas, la suma necesaria para poner en práctica su proyecto es inferior a 7.622 euros (el 37% en el caso de los hombres).

No obstante, no cabe decir que las mujeres tengan menos éxito que los hombres en ese ámbito.

B) Medidas adoptadas por los poderes públicos para dinamizar el papel de empresarias de las mujeres

1) Movilización de los ministerios en relación con la Carta de la igualdad

Con motivo de la preparación de la Carta de la igualdad, en 2003, se movilizaron diversas entidades (principalmente los ministerios pertinentes) en torno a tres objetivos:

- Revalorizar el espíritu empresarial en el marco de la formación inicial;
- Generalizar la información y el apoyo a las mujeres (asistencia jurídica, financiera y fiscal);
- Mejorar el acceso de las mujeres a la financiación, particularmente de los bancos.

2) *Reforma del Fondo de garantía para la creación, la compra o el desarrollo de empresas por parte de mujeres*

El Fondo, que existe desde 1989, permite que el Estado sea garante ante los bancos a fin de facilitar el acceso al crédito a las mujeres que deseen crear, comprar o desarrollar empresas. Mediante un convenio interministerial, el Fondo pasó a ser en 2003 una de las tres líneas de garantía de crédito del nuevo Fondo de solidaridad y garantía en pro del empresariado femenino y de la inserción (FOGEFI).

Posteriormente el Ministerio de la Paridad procedió a reformar el Fondo de garantía para la creación, la compra o el desarrollo por parte de mujeres a fin de dinamizarlo y dotarlo de más visibilidad. El punto en torno al cual gira la reforma es la territorialización de la instrucción y la selección de las candidaturas al Fondo, es decir, lograr que las candidaturas sean examinadas y seleccionadas en cada región y no a nivel nacional. Entre 2003 y 2004 el número de garantías aumentó en un 120%. Entre 2004 y 2005 el aumento se cifró en el 160%.

Paralelamente, se organizó entre los profesionales de la creación de empresas, los bancos y la opinión pública en general una campaña de sensibilización e información en relación con la promoción de la creación de empresas por mujeres.

3) *Disposiciones legislativas favorables a la creación de empresas por mujeres*

a) **La Ley de 1º de agosto de 2003 en pro de la iniciativa económica** contiene disposiciones que facilitan la creación de empresas por mujeres. Así, esa Ley ofrece la posibilidad de:

- Crear una sociedad de responsabilidad limitada al capital desembolsado;
- Establecer la sede de la empresa en el domicilio de la mujer.

b) **La Ley de 13 de julio de 2005 en favor de las pequeñas y medianas empresas** debe propiciar la compra de empresas por los cónyuges de los trabajadores autónomos. A este respecto, varias disposiciones legislativas reconocen los derechos del cónyuge al hacer obligatoria su afiliación a uno de los tres regímenes siguientes: cónyuge colaborador, cónyuge asalariado o cónyuge asociado. Además, la Ley permite que los cónyuges, al igual que los directores de empresas, accedan a la formación profesional permanente y al reconocimiento de sus conocimientos prácticos, particularmente con miras a la compra de empresas.

III. *La mujer y el deporte*

A) **Situación existente**

En 2000 el 79% de las mujeres practicaban actividades físicas y deportivas (en tanto que los hombres lo hacían en un 88%)¹⁸; el 48% de las personas que practicaban por lo menos una actividad deportiva eran mujeres (el 32,5% en 1997 y el 9% en 1968).

No obstante, los hombres y las mujeres practican deportes diferentes 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 nata-

¹⁸ Encuesta del Ministerio de Juventud y Deportes/Instituto nacional de deporte y educación física, julio de 2000.

ción. 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.

Por otra parte, aunque la situación está cambiando, el concepto de “mujer y deporte” todavía se sigue entendiendo principalmente como conjunto de actividades de ocio. En 2004 únicamente poco más de un tercio de los deportistas de alto nivel inscritos en las listas ministeriales eran mujeres. Para que se les preste atención y se hable de ellas en los medios de comunicación, las atletas deben batir marcas y ocupar el primer lugar en las competiciones.

Además, las mujeres están insuficientemente representadas en las profesiones relacionadas con el deporte. En 2002 representaban el 46% de los profesores de educación física y deportiva, aunque únicamente representaban el 28% de los educadores deportivos de primer nivel y 15% de los educadores deportivos de segundo nivel. Por lo demás, la participación de la mujer en la adopción de decisiones en el mundo del deporte tropieza con los mismos obstáculos que en los ámbitos político o económico. Por ejemplo, en 2005 únicamente el 5% de los directores técnicos nacionales eran mujeres. Del mismo modo, únicamente el 6,2% de las federaciones deportivas contaban con una presidenta y las mujeres representaban el 19,9% de los miembros de los comités directivos. Habida cuenta de esa situación, el Ministerio de Deportes y el Ministerio de la Paridad pusieron en marcha un programa común de medidas concretas para mejorar el lugar de la mujer en el deporte y reforzar su papel en ese ámbito.

B) Medidas adoptadas para mejorar el lugar y el papel de la mujer en el deporte

1) Con miras a garantizar a la mujer un lugar justo en los órganos directivos, en el Decreto de 7 de enero de 2004, relativo al reconocimiento y a los estatutos de las federaciones deportivas, se incluyó un principio de proporcionalidad entre el número de mujeres federadas y el número de puestos que debían ocupar. La aplicación de ese texto reglamentario es objeto de un seguimiento específico y tendrá repercusiones financieras en el marco de los convenios anuales de objetivos firmados por el Ministerio de Deportes y por las federaciones.

2) En abril de 2004 un Grupo de Trabajo conjunto del Ministerio de Deportes y del Ministerio de la Paridad formuló propuestas para propiciar el acceso de la mujer a los cargos directivos en el mundo deportivo. Se propusieron tres líneas de actuación: incrementar el valor del compromiso de la mujer con el deporte; lograr una mayor participación de la mujer en todas las federaciones en el plazo de cuatro años; y apoyar la asunción de responsabilidades de las mujeres directivas.

Por otra parte, el Grupo de Trabajo formuló propuestas para promover la práctica deportiva de las muchachas y las mujeres en los barrios urbanos que requerían especial atención recurriendo a cuatro líneas de actuación: proponer un marco mixto de calidad, reequilibrar las medidas en pro de las mujeres, adaptar mejor la oferta a las expectativas de éstas y compartir las experiencias.

Esas propuestas fueron objeto de una amplia difusión mediante un folleto preparado por el Ministerio de Deportes. Sobre esa base, el Ministerio preparó una instrucción en diciembre de 2004 en la que se definían cinco objetivos de trabajo que habían de cumplir en 2005 los servicios y establecimientos dependientes del Ministerio, así como las federaciones deportivas, a fin de desarrollar y mejorar el lugar de la mujer en el deporte. Esos objetivos se referían a:

- La observación y el análisis;
- La información, el asesoramiento y el apoyo a la mujer;
- El apoyo financiero y el seguimiento de las medidas adoptadas;
- El incremento y la promoción de prácticas idóneas;
- El desarrollo de actividades concretas de formación en relación con la mujer y el deporte.

El seguimiento y la evaluación de esas medidas corren a cargo del Ministerio de Deportes.

A fin de garantizar la coordinación y el efecto multiplicador de esas medidas, en 1995 el Ministerio de Deportes estableció un polo nacional de recursos en relación con el deporte, la familia y la práctica del deporte por la mujer. Ese polo abarca una red de corresponsales regionales y de mecanismos de referencia en los departamentos en relación con la igualdad entre los hombres y las mujeres.

El conjunto de esos elementos ha dado lugar a que el Ministerio de Deportes desempeñe un papel ejemplar en la aplicación del principio de la incorporación de la perspectiva de género.

Artículo 14

Las mujeres de las zonas rurales

I. Una política de mejora de la calidad de vida en las zonas rurales

La Ley de territorios rurales, de 23 de febrero de 2005, materializa las actividades emprendidas por el Gobierno en pro del mundo rural. El objetivo de esa Ley es alentar la creación y el mantenimiento de empleos, impulsar la construcción de viviendas y garantizar una oferta mejor de servicios a la población. Además, contiene mecanismos para luchar contra los riesgos de la falta de atención médica en las zonas rurales y reconoce el papel que desempeñan las asociaciones en el desarrollo rural.

II. Medidas para mejorar la protección social de los cónyuges de los directores de las explotaciones agrícolas

Recientemente el Gobierno francés ha adoptado disposiciones para garantizarles el acceso a las diferentes prestaciones sociales agrícolas.

Así, es preciso recordar que, en la Ley de orientación agrícola, de 9 de julio de 1999, se creó, para los cónyuges que no desearan ser coexplotadores o asalariados de la explotación, una nueva figura: la del cónyuge colaborador. Esa nueva figura confiere derechos más importantes en materia de pensión de jubilación.

Se han adoptado medidas para promover la ampliación de esa figura del cónyuge colaborador:

- 1) A partir del 1º de enero de 2006, el cónyuge del director de la explotación o de la empresa agrícola que ejerza en la explotación o en la empresa una actividad profesional sistemática deberá optar por su inclusión en una de las tres categorías siguientes:
 - Colaborador del director de la explotación o de la empresa agrícola;

- Asalariado de la explotación o de la empresa agrícola;
 - Director de la explotación o de la empresa agrícola.
- 2) En la Ley de orientación agrícola, de 11 de enero de 2006, se prevé lo siguiente:
- La posibilidad para el cónyuge de optar por la condición de cónyuge colaborador sin estar obligado a obtener previamente el acuerdo del director de la explotación;
 - La ampliación de esa condición a las personas vinculadas a los directores de las explotaciones por un pacto civil de solidaridad o que vivan con él como parejas de hecho (esa figura estaba reservada anteriormente a las parejas casadas).

III. Programa del Ministerio de Agricultura en pro de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres

Con el fin de que fuera real la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en los sectores de la agricultura y de la pesca, el Ministerio de Agricultura preparó un Programa titulado “Mujeres, formación y empleo en las zonas rurales: integración de la igualdad de oportunidades”.

Ese Programa es aplicable a las diferentes estructuras nacionales y regionales que intervienen en el ámbito de competencia del Ministerio de Agricultura. Su objetivo es promover una verdadera igualdad entre los hombres y las mujeres mediante la realización concreta de actividades relacionadas con la orientación, la información, la representación y la profesionalización.

Se trata, por otra parte, de promover la integración de la mujer en un sector agrícola que ha sufrido importantes transformaciones. Ciertamente la agricultura debe responder a las nuevas expectativas de la sociedad, particularmente en relación con la seguridad alimentaria, pero también en relación con el respeto del medio ambiente y la protección del espacio y el territorio.

En 2003 se publicaron dos estudios: uno sobre las trayectorias profesionales y las necesidades en materia de cualificación de las asalariadas y no asalariadas en las zonas rurales y otros sobre los obstáculos con que tropezaba el trabajo de la mujer en el sector agrícola.

Esos estudios permitieron delimitar las siguientes orientaciones para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en las zonas rurales:

- Fomentar la igualdad de acceso al empleo para las mujeres y los hombres;
- Adaptar la formación permanente a la trayectoria profesional de la mujer;
- Conciliar la vida profesional y la vida privada;
- Facilitar la incorporación de la mujer a la agricultura;
- Eliminar los obstáculos jurídicos con que tropezaba el logro de la igualdad;
- Enriquecer la formación para tener en cuenta las necesidades respectivas de los hombres, las mujeres y las parejas.

Artículo 15
Igualdad ante la ley

Al igual que los informes anteriores, el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer ante la ley es un principio constitucional y se aplica en todos los ámbitos.

Artículo 16
Derecho matrimonial y de familia*I. Edad mínima para contraer matrimonio*

Tal como recomendó el Comité, en el proyecto de ley relativo a la violencia conyugal, que actualmente se debate en el Parlamento, se armoniza la edad mínima legal para contraer matrimonio, que queda fijada en los 18 años para las mujeres y los hombres.

II. El apellido

En aplicación de la Ley de 4 de marzo de 2002, relativa al apellido y modificada por la Ley de 18 de junio de 2003, los padres pueden elegir el apellido de su hijo mediante una declaración escrita conjunta presentada al oficial del estado civil. Ese apellido puede ser el del padre, el de la madre o los de ambos, unidos en el orden que los padres determinen libremente, con la limitación de que sólo se puede elegir un apellido por cada progenitor. El apellido elegido para el primer hijo de la pareja valdrá a todos los demás hijos que se tengan posteriormente en común. Para ello, es preciso que las filiaciones materna y paterna se establezcan simultáneamente y que nacimiento del hijo sea posterior al 31 de diciembre de 2004.

A falta de esa declaración conjunta de los padres, sigue aplicándose la norma anterior: el hijo nacido de padres casados o que sea reconocido simultáneamente por el padre y la madre llevará el apellido del padre.

En caso de que el vínculo de filiación se establezca posteriormente, el hijo llevará el apellido de quien lo haya reconocido en primer lugar. No obstante, los padres, con motivo del segundo reconocimiento y durante la minoría de edad del hijo, pueden sustituir su apellido por el del otro progenitor o asignarle el apellido del padre y el de la madre en el orden que decidan libremente. En ese caso, es preciso contar con el consentimiento del hijo desde que éste cumpla 13 años.

III. La filiación

En el Decreto de 4 de julio de 2005 se exponen las consecuencias de la igualdad entre los hijos, cualesquiera que sean las condiciones de su nacimiento. Mediante el Decreto se pone fin a los conceptos tradicionales de la filiación legítima y la filiación natural, distinción ésta que perdió toda validez jurídica desde que la legislación estableció la igualdad de filiación.

Una de las principales innovaciones de la reforma se refiere al establecimiento de la maternidad: éste se simplifica y resulta de la designación de la madre en el acta de nacimiento del hijo, independientemente de que la madre esté o no esté casada. Así, la madre no casada no tendrá ya que reconocer a su hijo para establecer la filiación de éste.

IV. *El divorcio*

En la Ley de 26 de mayo de 2004, aplicable a partir del 1º de enero de 2005, se simplifican y actualizan los procedimientos establecidos por la Ley de 11 de julio de 1975. Las principales modificaciones son las siguientes:

- El divorcio por consentimiento mutuo, cuyo procedimiento se aligera, requiere una única audiencia obligatoria ante el juez competente;
- El divorcio aceptado se basa en un acuerdo de principio entre los cónyuges acerca de la ruptura del matrimonio y no puede ser objeto de retractación;
- El divorcio por modificación definitiva del vínculo conyugal puede pedirse a petición de uno de los cónyuges y puede ser decretado una vez que se compruebe, en el momento de la asignación, que ha habido una separación durante dos años, en lugar de los seis que se exigían anteriormente;
- El deber de prestación de alimentos desaparece con el divorcio, pero el cónyuge que sea la víctima puede obtener una prestación compensatoria y el pago de una cantidad por daños y perjuicios;
- El divorcio contencioso se mantiene, pero se limita a los casos más graves, “cuando los hechos constitutivos de una violación grave y reiterada de los deberes y obligaciones del matrimonio sean imputables a uno de los cónyuges y hagan intolerable la convivencia”;
- En todos los casos de divorcio contencioso, la legislación establece un tronco común que permite la utilización de puentes entre los diferentes procedimientos. Con el fin de que los divorcios sean pacíficos, sus consecuencias financieras se separan de la atribución de la culpa;
- Se han suavizado las modalidades de atribución de la prestación compensatoria: esa prestación está destinada a compensar las disparidades que entraña la ruptura del matrimonio en las condiciones de vida de los cónyuges. Así, la prestación puede pagarse en todos los casos de divorcio y revisarse en caso de modificación importante de los recursos o las necesidades de alguna de las partes. De conformidad con la Ley de 30 de junio de 2000, se reafirma el principio de pago en forma de cantidad global. Sin embargo, el juez, mediante una decisión especialmente motivada, puede establecer que la prestación compensatoria se pague en forma de renta vitalicia cuando la edad o el estado salud del acreedor no le permitan subvenir a sus necesidades. Por otra parte, se prevé que, en caso de que la prestación compensatoria se fije en forma de renta vitalicia, podrá atribuirse un complemento en forma de capital. Por último, los herederos únicamente tendrán derecho a reclamar la masa hereditaria.

La Ley de 26 de mayo de 2004 también contiene medidas para proteger al cónyuge víctima de la violencia conyugal.

* * *

Nota de la Secretaría: El anexo de este informe se presentará al Comité en el idioma en que se reciba.

