

FRANCIA

PROPUESTAS DEL CONSEJO ECONÓMICO, SOCIAL Y MEDIO AMBIENTAL PARA FOMENTAR LA IGUALDAD PROFESIONAL ¹⁶

En el citado Informe de 10 de febrero de 2010, el Consejo Económico, Social y Medio Ambiental formula una serie de recomendaciones para favorecer la igualdad profesional entre hombres y mujeres. Estas propuestas están relacionadas con el proyecto del Ministro de Trabajo, Xavier Darcos, de anunciar, a finales del próximo mes de abril, nuevas medidas para mejorar la situación de las mujeres en materia de diferencias salariales y carreras profesionales, de tiempo de espera para obtener una promoción o acceder a las funciones de dirección, respecto a sus homólogos masculinos.

Hacer efectiva la igualdad profesional.

Según el CESE, existe un “arsenal jurídico variado y suficiente” sobre la igualdad profesional y salarial entre hombres y mujeres, pero en la realidad se constata que no es verdaderamente efectiva. Por ello, el Consejo sugiere varias propuestas para poner remedio a esta situación.

- Negociaciones sobre la igualdad: como lo sugiere Brigitte Gresy -en el Informe remitido al Gobierno en julio de 2009- sería preferible fusionar la negociación anual sobre la igualdad profesional entre los dos sexos en la empresa con la relativa a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.
- Informe de situación comparada (RSC): las empresas de 300 o más trabajadores deberán realizar cada año este informe sobre las condiciones generales de empleo y formación de hombres y mujeres. En caso de no publicación del documento tendrán que pagar una multa equivalente al 1% de la masa salarial, sanción que se continuará aplicando anualmente hasta el cumplimiento de la obligación o hasta que el contenido de los acuerdos y la claridad de los indicadores sean suficientes. Por otra parte, el RSC debería prever indicadores y objetivos cifrados y adaptados a las dimensiones de la empresa. Así, deberían figurar en este documento:
 - el porcentaje de contrataciones de personas de un mismo sexo en la misma proporción que la de las candidaturas recibidas;

¹⁶ “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 15548 de 15 de febrero de 2010.

- el balance comparativo actualizado de la antigüedad de las mujeres y de los hombres con los diferentes coeficientes de clasificación y del plazo medio de promoción de unas y otros;
 - objetivos cifrados de progresión del acceso de las mujeres a una formación que aporte una cualificación, así como de la reducción de las diferencias de remuneración entre los sexos, acompañada de una suma destinada a colmar esas diferencias. Para las microempresas se realizará un diagnóstico automático sobre igualdad, basado en la declaración automatizada de los datos sociales unificados.
- Precariedad del trabajo femenino: para luchar contra el trabajo a tiempo parcial obligado, convendría aumentar el pago de las horas complementarias (es decir, las que exceden del tiempo parcial del contrato sin sobrepasar la duración legal de 35 horas. Las que excedan de 35 horas se consideran horas “extraordinarias”) sin sujeción al régimen general estricto, desarrollar la polivalencia y las agrupaciones de empresarios, favoreciendo la pluriactividad y reforzando la protección social de los asalariados a tiempo parcial.
 - Promoción de las mujeres en los equipos de dirección y en los lugares de decisión. El CESE propone se instaure la obligación de aplicar un cupo del 40% de mujeres en los Consejos de Administración y de Vigilancia de las grandes empresas. Recordemos que una proposición de ley –que se está examinando en el Parlamento- prevé establecer la paridad en los citados Consejos de Administración y de Vigilancia. Según el CESE, también convendría aumentar la proporción de mujeres candidatas a las elecciones profesionales e instaurar en las empresas objetivos cuantitativos en materia de contratación, evolución salarial y acceso a puestos de dirección.
 - Jubilación: los poderes públicos deberían apoyar jurídicamente la prolongación del tiempo del seguro de vejez de las madres por haber educado a los hijos.

Consideración y valoración de la maternidad y/o paternidad en la vida profesional

El CESE preconiza –además del desarrollo de servicios de guardería y cuidado de los hijos- una evolución de la cultura de empresa, con el fin de integrar la condición de maternidad y/o paternidad en la organización del trabajo de los asalariados. En la práctica, se trata de:

- transformar el objetivo de conciliación entre vida profesional y vida familiar en una cláusula obligatoria de las negociaciones de rama;
- sistematizar los criterios relacionados con la mejora de esta conciliación en la evaluación de las agencias de “calificación social”;

- publicar una clasificación de las empresas y organismos que se preocupan por el bienestar en el trabajo de los padres, así como organizar un concurso destinado a las PYME;
- desarrollar las ayudas pagadas por el empresario y el Comité de Empresa para cubrir los gastos de guardería y cuidado de los hijos y de otros servicios a domicilio;
- aportar flexibilidad a la organización del trabajo, utilizando las posibilidades abiertas por las nuevas tecnologías;
- proponer servicios diversos (plataforma de informaciones prácticas accesible por Intranet, etc.), apoyándose en una red u organización de los firmantes de la llamada "Carta de la condición Maternal y/o Paternal"