

LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN FRANCIA. CON REFERENCIAS
A MUJERES MIGRANTES, CON DISCAPACIDAD, DE EDAD
AVANZADA, JÓVENES Y DEL ENTORNO RURAL

THE SOCIAL AND LABOUR INSERTION OF VICTIMS OF GENDER
VIOLENCE IN FRANCE. WITH REFERENCES TO MIGRANT,
DISABLED, ELDERLY, YOUNG AND RURAL WOMEN

Pierre-Henri CIALTI
Universidad Pablo de Olavide - Sevilla
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3298-2312>
phcia@upo.es

RESUMEN: En el marco de la lucha contra la violencia de género, la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas constituye una cuestión central para permitirles salir durablemente de la situación de violencia. El presente trabajo tiene como objeto aportar elementos de comprensión de la realidad francesa al respecto. Para ello, se tratarán varios aspectos, como el marco legal relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, las medidas legales y reglamentarias puestas en marcha específicamente en cuanto a la inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género. Igualmente se abordará el papel de los interlocutores sociales y de las asociaciones, así como de la responsabilidad social de las empresas. Finalmente, se formularán algunas consideraciones sobre mujeres sujetas a otros tipos de vulnerabilidades.

PALABRAS CLAVE: Violencia de género, inserción sociolaboral, Francia.

ABSTRACT: In the framework of the fight against gender violence, the social and labour insertion of women victims is a central issue, as it represents a decisive variable to be able to permanently emerge from the situation of violence. The present work aims to contribute elements of understanding of the French reality in this

Recibido: 28-12-2020; Aceptado: 4-1-2021; Versión definitiva: 19-1-2021.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

regard. To do this, various aspects will be addressed, such as the legal framework relating to equality between men and women, the legal and regulatory measures put in place specifically regarding the social and labour insertion of the victims and the role of the social partners and associations, as well as corporate social responsibility. Finally, some considerations will be made about women subject to other types of vulnerabilities.

KEYWORDS: gender violence, social and labour insertion, France.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. MARCO LEGAL Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. 2.1. El marco legal en materia de violencias sobre las mujeres. 2.1.1. *Leyes contra violencias sobre las mujeres*. 2.1.2. *Igualdad hombres y mujeres en el mundo laboral*. 2.2. Configuración de la acción política pública. 2.2.1. *Los planes de acciones interministeriales*. 2.2.2. *La organización administrativa*. 3. MEDIDAS ESPECÍFICAS PUESTAS EN MARCHA EN MATERIA SOCIOLABORAL. 3.1. Medidas en torno al contrato de trabajo. 3.1.1. *Las medidas legales para la igualdad entre hombres y mujeres y contra las discriminaciones según el sexo en el seno de la empresa*. 3.1.2. *Las medidas legales de lucha contra las violencias sobre las mujeres en las empresas*. 3.2. Medidas en materia de inserción profesional. 3.2.1. *La “mixidad” profesional como desafío de las políticas de empleo en materia de igualdad entre hombres y mujeres*. 3.2.2. *Hacia la consideración de la situación de violencia conyugal como freno periférico al empleo*. 3.3. Mecanismos de protección social. 3.3.1. *Los mecanismos vinculados a la violencia conyugal*. 3.3.2. *Los mecanismos comunes de ayuda social*. 4. EL PAPEL DESEMPEÑADO POR LOS INTERLOCUTORES SOCIALES. 4.1. El diálogo social. 4.2. La negociación colectiva. 5. EL PAPEL CENTRAL DE LAS ASOCIACIONES/ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES. 5.1. Estructura del tejido asociativo. 5.2. Marco de actuación del tejido asociativo. 6. EL PAPEL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS EMPRESAS. 7. CONEXIONES CON OTRAS VULNERABILIDADES. 7.1. Mujeres jóvenes (18-25 años). 7.2. Mujeres inmigrantes. 7.3. Mujeres con discapacidad. 7.4. Mujeres que residen en territorios rurales o de ultra-mar. 7.5. Mujeres víctimas de trata humana y prostitución. 8. CONCLUSIONES. 9. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

1. INTRODUCCIÓN

El Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 7 de abril de 2011, ratificado por Francia el 4 de julio de 2014 con una entrada en vigor el 1 de noviembre de 2014, ofrece una serie de definiciones en su artículo 3, entre las cuales la de “violencia contra las mujeres” entendida como “todos los actos de violencia basados en

el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”. Recuerda que este tipo de violencia se ha de entender como una “violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres”¹.

Las manifestaciones de violencia contra las mujeres son variadas y dispares (físicas, verbales, psicológicas, económicas o administrativas) y tienen lugar en todos los ámbitos de la vida (personal, familiar, laboral).

En Francia, las cifras de 2019 son abrumadoras². Por lo que se refiere a las violencias en la pareja³, 146 mujeres fueron asesinadas por su pareja o expareja. El 41% de ellas había sufrido violencias anteriores⁴. En una encuesta realizada a finales de 2015⁵, se ha estimado que, como mínimo, 213 000 mujeres de entre 18 y 75 años fueron víctimas de violencia, física o sexual, de la pareja o expareja. Igualmente, que 7 de cada 10 mujeres víctimas han declarado haber sufrido hechos repetidos de violencias y, 8 de cada 10, ataques psicológicos o agresiones verbales. Entre ellas, el 18% han declarado haber denunciado los hechos. Según estas mismas estimaciones, cada año, como mínimo, 94 000 mujeres sufren una violación o una tentativa de violación y, en el 91% de los casos, el agresor es una persona conocida de la víctima (en el 47% de los casos, se trata de la pareja o expareja). Según otro estudio, únicamente el 12% de ellas denuncian los hechos, independientemente de que, luego, se retire la denuncia. Igualmente, el 14,5% de las mujeres ha sufrido violencia sexual (violación, tentativa de violación, tocamiento, besos forzados)⁶.

Todas esas cifras y estimaciones permiten dar cuenta de la punta del iceberg, es decir, de las manifestaciones extremas de violencia, y ponen de relieve la amplitud de la problemática. Recientemente, el movimiento #metoo, plasmado en Francia por los hastags #balancetonporc, #moiaussi, #Onenparle, ha permitido la visibilidad de estas violencias y ha facilitado la liberación de la palabra de las víctimas. Quizás, la historia lo confirmará, ha marcado un punto de inflexión en la concienciación sobre la gravedad y la amplitud de las violencias sobre las mujeres en Francia.

Desde un punto de vista histórico, la publicación de varias encuestas a principios de los años 2000 relativas a las violencias sobre las mujeres, permitieron poner

1. Dimensión que permite considerar a las personas, especialmente las más vulnerables, como titulares de derechos que se han de garantizar y no como personas con necesidades que se han de cubrir.

2. Gobierno 2019.

3. Es decir, sea matrimonio, pareja de hecho, pacto de unión civil (denominado “PACS”), noviazgo, antiguo o actual, con convivencia o no.

4. Ministère de l’Intérieur 2019a.

5. Debauche, *et al.* 2017.

6. Ministère de l’Intérieur 2019b.

números reveladores a un problema profundo e importante⁷. A partir de ahí, se han sucedido leyes, campañas de comunicación, comités y planes interministeriales, etc., que tenían como objetivo atacar y eliminar esas violencias. Ilustrativo de ello, fue la declaración de la lucha contra las violencias sobre las mujeres como “gran causa nacional” para el año 2010 y, en una especie de puja comunicativa de la Presidencia Macron, en la conversión, en 2017, de la igualdad entre hombres y mujeres, que tiene como primer pilar la lucha contra las violencias sexistas y sexuales, en “gran causa del quinquenio”⁸.

Si apreciamos estas declaraciones de intención política de manera factual, especialmente en cuanto a la financiación, el Senado ha publicado en 2019 un informe de síntesis sobre la financiación de la lucha contra las violencias sobre las mujeres⁹, que ha puesto de relieve que, a pesar de un ligero aumento desde el año 2010, la financiación en la materia se ve perjudicada por numerosas no ejecuciones de programas que impiden el desbloqueo efectivo de los fondos. Por otra parte, se subraya que estas políticas carecen de real inversión, dado que su financiación no se realiza a través de la atribución de nuevos fondos, sino por el traspaso presupuestario de fondos internos. En todo caso, resalta que una valoración cuantitativa de la financiación resulta extremadamente compleja, dada la estructura fragmentada del modelo de financiación. Esta fragmentación se amplifica, a su vez, por la importancia de la financiación de las colectividades locales, que constituyen un ámbito clave de las políticas públicas en materia social y también lugares de experimentación de políticas de apoyo integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Cabe hacer hincapié, desde un punto de vista comparado, en que la terminología legal y administrativa francesa utiliza, al margen de la igualdad real y en el ámbito profesional entre hombres y mujeres, varias expresiones como violencias sobre las mujeres (*violences faites aux femmes*), violencias conyugales, violencias en el seno de la pareja, violencias intrafamiliares y violencias sexistas o sexuales. A partir de ello, se pueden formular dos observaciones.

De acuerdo con la realidad que demuestra que las principales víctimas de esas violencias son, en una aplastante mayoría de los casos, mujeres¹⁰, las actuaciones legislativas o administrativas están pensadas desde esta realidad y perspectiva, si bien

7. Enveff 2003; y Encuesta “VIRAGE” realizada en tres provincias de ultramar (Guadeloupe, Martinique et La Réunion).

8. Proclamación disponible en: <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2017/11/25/discours-du-president-de-la-republique-a-l-occasion-de-la-journee-internationale-pour-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-et-du-lancement-de-la-grande-cause-du-quinquennat>

9. Ver Bazin y Bocquet 2020.

10. Así, en 2019, 27 hombres fueron asesinados por su pareja o expareja, es decir, el 16% de las muertes. La mayoría de las mujeres agresoras sufrían violencias ejercidas por la pareja (Ministère de l’Intérieur 2019a). Igualmente, se sabe que el 3.9% de los hombres ha sufrido violencias sexuales (violación, tentativa de violación, tocamiento, beso forzoso (Debauche *et al.* 2017).

las medidas de protección adoptadas pueden beneficiar tanto a mujeres como a hombres. En este sentido, en el presente trabajo, partiremos de la realidad social y nos referiremos a las mujeres víctimas de violencias ejercidas por hombres.

Igualmente, esta terminología permite ilustrar la fragmentación o segmentación de la aproximación de los poderes públicos a las violencias contra las mujeres, distinguiendo el ámbito profesional, público o privado. Ello impide tener una visión global de la problemática, tal como lo podría permitir la expresión “violencia de género”¹¹, expresión que, por otra parte, no parece haber recibido buena acogida en Francia.

En todo caso, la violencia de género y, más allá, la igualdad entre hombres y mujeres, son cuestiones que atraviesan de forma transversal todos los ámbitos de la sociedad. Así, su tratamiento se ha de declinar en la educación, la información y la formación. Resulta en todo caso imprescindible que se disponga de herramientas y medios de protección para las víctimas de violencia, tanto a nivel jurídico (penal, civil, laboral, administrativo), como desde un punto de vista material, gracias a la existencia de infraestructuras y personal formado y suficiente. Todo ello debe tomar en consideración las particularidades de las violencias sobre las mujeres, que requieren respuestas específicas, en razón de la proximidad de la víctima con el agresor y su capacidad de control, del temor a no ser creída y de las dificultades materiales, económicas o respecto al cuidado de los hijos.

Entre estas respuestas específicas, para ofrecer una salida estable y adecuada a estas situaciones de violencia, se ha de permitir a las víctimas disponer de recursos económicos que les den la capacidad de emancipación del maltratador. Para ello, resulta central la cuestión del empleo, dicho de otro modo, el tratamiento de las víctimas desde la perspectiva profesional.

La existencia de violencia de género en el seno de la pareja conlleva una serie de factores que hacen más complejos el mantenimiento o la entrada de las mujeres víctimas de violencia en el mercado laboral¹². Así, cabe citar la pérdida de autoestima, la depresión, el aislamiento, el agotamiento físico y psicológico, etc. Desde un punto de vista material, la situación de violencia puede conducir a necesidades de alojamiento y/o de movilidad geográfica. Igualmente, dificulta la conciliación y puede acarrear un mayor ausentismo. Por todo ello, estas situaciones de violencia son un factor muy importante de exclusión del mercado laboral y de fracaso del proyecto profesional.

11. Definido en el artículo 3 del Convenio de Estambul como “los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres”. Así, se define la expresión de “violencia contra las mujeres por razones de género”, como “toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada”.

12. Karzabi y Lemièrre 2018, 134.

Desde un punto de vista meramente economicista, que puede resultar más eficaz y audible a ciertos oídos, se ha puesto énfasis en el coste de la violencia de género para las empresas, en materia de salud o de ayudas sociales o para el conjunto de la economía¹³.

La inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencias constituye, por lo tanto, una cuestión central para luchar eficazmente contra este disfuncionamiento social.

Para afrontar de manera global esta cuestión, se puede distinguir cinco grandes ejes de análisis. En primer lugar, se abordará el marco legal que toma en consideración la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en materia de violencia de género, de violencias sexuales o sexistas y de violencias en el ámbito profesional, así como la organización y las actuaciones administrativas al respecto. En segundo lugar, más concretamente, se analizarán las medidas y los mecanismos que permiten la inserción profesional y/o el mantenimiento en el empleo de las víctimas de violencia de género, así como su protección social. En tercer lugar, abordaremos en qué medida los interlocutores sociales se han apropiado esta problemática. En cuarto lugar, se habrá de hacer especial hincapié en el papel de las asociaciones, antes de hacer mención, en quinto lugar, a la función que puede desempeñar el concepto de responsabilidad social empresarial. Finalmente, convendrá hacer referencia a las medidas, en su caso, que toman en consideración determinados colectivos de mujeres víctimas de violencia.

2. MARCO LEGAL Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres figura en el artículo 3 del Preámbulo de la Constitución de 1946, según el cual “la ley garantiza a la mujer, en todos los ámbitos, derechos iguales a los del hombre” y en la Constitución de 1958 en su artículo primero, que dispone que “la ley favorece el igual acceso de las mujeres y de los hombres [...] a las responsabilidades profesionales y sociales”.

De acuerdo con este marco constitucional, se han sucedido las leyes relativas a la cuestión global e incluyente de la igualdad entre hombres y mujeres. Ahora bien, cada una de ellas ha podido poner el acento sobre la igualdad en materia profesional (salario y acoso esencialmente) o sobre la lucha contra las violencias conyugales, sexistas y sexuales en las esferas pública y privada.

13. Se han hecho estimaciones del coste de las violencias hacia las mujeres en términos económicos. Así, por ejemplo, se ha estimado a 290 millones para el sistema de salud, a 230 millones en ayudas sociales, a 1379 millones en pérdida de productividad o a 1032 millones en ausentismo, entre ello, incapacidad temporal (ver Albagly *et al.* 2014).

Por otra parte, la acción pública y legislativa, así como la puesta en marcha de las políticas públicas se articulan a través de planes interministeriales y de servicios administrativos especializados y descentralizados. Esta estructura administrativa permite entender cómo se organizan las políticas públicas y cómo éstas influyen en la estructuración de los diferentes actores afectados.

2.1. El marco legal en materia de violencia contra las mujeres

El acervo normativo en materia de igualdad entre hombres y mujeres es considerable y aborda varias cuestiones. Centrándose en lo que aquí nos interesa, podríamos distinguir dos actuaciones legales según se trata de la lucha contra las violencias contra las mujeres en todos los ámbitos o, especialmente, en el ámbito profesional.

2.1.1. Leyes sobre violencias contra las mujeres

Para contemplar la evolución legal relativa a las violencias contra las mujeres, especialmente en el seno de la pareja, se podrían distinguir tres grandes periodos.

Las primeras intervenciones legales se han producido por pequeños toques y de manera puntual en varias leyes en el ámbito penal o civil.

La ley n° 92-684 de 22 de julio de 1992, *portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes*, introduce disposiciones en el Código Penal (en adelante CP) en materia de mutilación genital y de agravantes a las penas si el agresor es pareja o expareja. En 1994, se crea el delito de violencia conyugal y se vuelve a reforzar las penas si los actos se cometen por el marido o la pareja¹⁴. En la ley n° 2004-439 de 26 de mayo de 2004, *relative au divorce*, se establece la medida de evicción del hombre violento del domicilio en caso de divorcio. La ley n° 2005-1549 de 12 de diciembre de 2005, *relative au traitement de la récidive des infractions pénales*, extiende, en su caso, el alejamiento del autor de las violencias del domicilio en cualquier momento del procedimiento y la posibilidad de atención sanitaria, social o psicológica de las mujeres víctimas de violencias. La ley n° 2006-399 de 4 de abril de 2006, *renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs*, pone el acento en la prevención y la represión de las violencias en la pareja o cometidas hacia los menores de edad y amplía el ámbito de las circunstancias agravantes en el ámbito penal a las exparejas y a las parejas hecho. Igualmente, retoca la ley de 12 de diciembre de 2005 respecto al régimen de la evicción del domicilio del maltratador e introduce, en el ámbito civil, la noción de respeto en las obligaciones del matrimonio, que permite el reconocimiento de la violación en el seno del matrimonio. La ley n° 2007-297 de 5 de

14. Art. 222-13-6 CP.

marzo de 2007, *relative à la prévention de la délinquance*, extiende las medidas de seguimiento socio-judicial de los autores de violencias y clarifica el alcance del secreto médico en esos casos.

La ley n° 2010-769 de 9 de julio de 2010, *relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants* marca un hito importante introduciendo un nuevo mecanismo jurídico de protección en caso de violencia conyugal –la ordenanza de protección de las víctimas¹⁵– y nuevos medios tecnológicos para reforzar la seguridad, como el brazalete electrónico¹⁶.

Luego, se adopta la ley n° 2014-873 de 4 de agosto de 2014, *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*. Si bien posee una perspectiva transversal, es decir, relacionada con materias heterogéneas, esta ley no se puede asemejar al marco legal español, especialmente a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres española. Por ejemplo, se abordan cuestiones relativas al pago de las pensiones alimenticias a las mujeres solas, a la prevención y lucha contra los estereotipos sexistas¹⁷ o a la lucha contra las violencias sobre las mujeres¹⁸. Entre las distintas medidas, se han de destacar la posibilidad de toma en consideración el ciberacoso y la política de formación y sensibilización para el conjunto de los profesionales susceptibles de estar en contacto con mujeres víctimas de violencia (justicia, seguridad, servicios sociales, profesionales de la salud y, en cierta medida, educación)¹⁹.

Finalmente, a partir de 2018, se han encadenado las reformas, de forma casi frenética. La ley n° 2018-703 de 3 de agosto de 2018, *renforçant la lutte contre les violences*

15. Regulada en los artículos 515-9 y ss. del Código civil, permite al Juez de Familia proteger de forma urgente y cautelar a la supuesta víctima de violencia conyugal, además de tomar medidas relativas a los niños y al alojamiento. Esta ordenanza puede conducir a medidas de alejamiento, a la suspensión de permiso de detención de armas, al acompañamiento sanitario, social o psicológico del agresor, a la atribución de alojamiento o la atribución de la ayuda jurisdiccional (ayuda económica para los gastos de defensa). En 2019, 3.930 mujeres se han beneficiado de tal ordenanza (Ministère de la Justice 2020).

16. Cabe apuntar que la ley n° 2015-993 de 17 de agosto de 2015 aborda la protección de las víctimas a lo largo del procedimiento penal, especialmente la evaluación personalizada de medidas de protección (transposición de la Directiva Europea n° 2012/29/UE de 25 de octubre de 2012).

17. Especialmente en los medios audiovisuales.

18. Permite la adopción de ordenanza de protección sin denuncia, endurece el régimen de las infracciones en materia de matrimonio forzoso, limita los procesos de mediación penal y da prioridad a la expulsión del cónyuge violento del domicilio. También, introduce el teléfono grave peligro (teléfono con una tecla directamente conectado con la policía, proporcionado por una duración de 6 meses renovables).

19. Se instaura el principio de la obligación de formación del conjunto de los profesionales que están en contacto con las mujeres víctimas de violencias (art. 51 de la ley).

sexuelles et sexistes, introduce el delito de ofensa sexista o sexual²⁰, modifica la definición del acoso sexual y del ciberacoso en el ámbito penal. Así, el ciberacoso o acoso digital permite considerar acoso sexual la intervención de varias personas, aunque no hayan actuado de manera repetida, pero sí de manera concertada o a iniciativa de una. Incluso, si no hay concertación, si se conoce el carácter repetitivo de las palabras o comportamientos de connotación sexual y sexista del conjunto de las personas²¹.

La ley n° 2018-1021 de 23 de noviembre de 2018, *portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique*, contempla la cesación, en determinadas situaciones, de la solidaridad entre inquilinos, permitiendo a las víctimas que han de dejar su alojamiento liberarse de las deudas correspondientes al alquiler del domicilio familiar.

Por su parte, la ley n° 2019-222 de 23 de marzo de 2019, *de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice*, pretende aportar simplificación y mejora al procedimiento policial y judicial establecido en materia de violencias sexuales.

La ley n° 2019-1480 de 28 de diciembre de 2019, *relative à la violence au sein de la famille*, vuelve a proceder a reformas de varias instituciones preexistentes, como la ordenanza de protección de las víctimas de violencia, la retirada de la custodia de los menores, el brazalete electrónico, el acceso al alojamiento (sistema experimental de ayuda económica) o el teléfono “grave peligro”²².

Recientemente, se ha adoptado la ley n° 2020-936 de 30 de julio de 2020, *visant à protéger les victimes de violences conjugales*, que interviene, por ejemplo²³, en materia de autoridad parental del padre violento, de incriminación penal²⁴, de secreto médico o de disfrute del domicilio²⁵.

2.1.2. Igualdad hombres y mujeres en el mundo laboral

Además de las leyes anteriormente mencionadas, se ha promulgado una serie de leyes destinadas a fomentar la igualdad y a luchar contra las violencias cometidas en el ámbito laboral²⁶.

20. Art. 621-1, I CP que se define como “el hecho de imponer a una persona cualquier palabra o comportamiento a connotación sexual y sexista, que atenta a su dignidad debido a su carácter degradante o humillante o que crea una situación intimidante, hostil o que puede ofender” (sanción: además de multas económicas, posibilidad de imponer una formación de sensibilización).

21. Art. 222-33-2-2 CP.

22. Corpart 2020.

23. Gouttenoire 2020.

24. Considerando el acoso en el seno de la pareja o la violación de los secretos de la comunicación o de geolocalización como circunstancias agravantes.

25. Contempla, por ejemplo, la imposibilidad de recurrir a la mediación en caso de violencia conyugal, el reconocimiento del delito de suicidio forzado, las restricciones de derecho de visita sobre los niños menores, el levantamiento del secreto médico en caso de peligro vital inminente, etc.

26. Laufer 2014.

Por orden cronológico, el primer aspecto tomado en consideración se refiere a la cuestión de la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Así, la ley n° 72-1143 de 22 de diciembre de 1972, *relative a l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes*, proclama la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Muy recientemente, la ley n° 2018-771 de 5 septiembre 2018, *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, aborda de nuevo la cuestión, que sigue sin respuesta, pues, en 2017, las mujeres que trabajan en el sector privado siguen ganando, de media, el 16.8% menos que los hombres²⁷.

El segundo aspecto especialmente relevante remite a la cuestión del acoso y a las violencias sexistas. Este fenómeno tiene doble dimensión: penal y laboral. Volveremos con más detalles sobre esta cuestión, pero cabe hacer mención de las leyes más importantes en la materia.

Así, cabe citar la ley n° 2002-73 de 17 de enero de 2002, *de modernisation sociale*, y la ley n° 2003-6 de 3 de enero de 2003, *portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques*. Igualmente, la ley n° 2008-496 de 27 de mayo de 2008²⁸ procede a la adaptación al derecho europeo en materia de discriminación y reconoce el carácter discriminatorio y sexista del acoso moral y sexual.

Posteriormente, la ley n° 2012-954 de 6 de agosto de 2012, *relative au harcèlement sexual*, pretende prevenir el delito de acoso sexual, facilitar su denuncia y reforzar su sanción. La ya citada ley de 3 de agosto de 2018 procede a la modificación de la definición del acoso sexual y regula el ciberacoso con más precisión. Finalmente, la ley de 5 de septiembre de 2018, ya citada, instaura obligaciones para los empresarios en materia de acoso sexual en las empresas.

En el mismo orden de ideas, la ley n° 2015-994 de 17 de agosto de 2015²⁹, instaura la prohibición de las “actuaciones sexistas” (*agissements sexistes*) que se definen como cualquier “actuación vinculada al sexo de una persona, que tiene como objetivo o efecto atentar a su dignidad o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo”³⁰. Esta noción, muy conectada con el acoso sexual, permite a las víctimas disponer de una vía de acción distinta a la del acoso presentada en la jurisdicción penal y, así, asegurarse dos frentes de acción judicial.

Para terminar, cabe hacer mención de la ley n° 2011-103 de 27 de enero de 2011, *relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils*

27. Georges-Kot 2020.

28. *Portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*.

29. *Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*.

30. Art. L. 1142-2-1 Código de Trabajo: *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* (para profundizar, ver Leborgne-Ingelaere 2016, 15; Grésy y Becker 2015).

d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, que establece la obligación de respetar en cada consejo de administración una cuota mínima de miembros según el sexo. Igualmente, la ya citada ley de 4 de agosto de 2014 para la igualdad real entre los hombres y mujeres tiene, entre sus prioridades, facilitar la conciliación, a través de la negociación colectiva, de la baja por paternidad y del experimento del pago anticipado de las asistentes maternas, así como generalizar la paridad y el principio de igualdad de acceso a las responsabilidades en todos los ámbitos de la vida social.

2.2. Configuración de la acción política pública

2.2.1. Los planes de acciones interministeriales

Además de la existencia, desde el año 1999, de una delegación para los derechos de las mujeres y para la igualdad en el seno de la Asamblea Nacional y del Senado, resulta interesante señalar que las principales reformas legales en materia de violencias contra las mujeres y de igualdad entre sexos han representado el fruto de la cooperación interministerial, materializada por la elaboración, a partir del año 2004, de varios y sucesivos planes de acción interministeriales plurianuales³¹.

Hoy por hoy, el quinto plan interministerial de movilización y de lucha contra todas las violencias contra las mujeres para los años 2017-2019 (en adelante quinto plan interministerial), se articula en torno a tres pilares³²:

1. La prevención y la sensibilización: lucha contra la pornografía en el colegio; campaña de información; *testing* de las discriminaciones por sexo en la contratación³³; formación para los empleados públicos; sondeo obligatorio de las mujeres por el personal sanitario sobre la existencia de violencias o acoso; lucha contra los estereotipos sexuales en la publicidad;
2. El acompañamiento a las víctimas: línea telefónica de atención, creación en los hospitales de una unidad especializada, adaptación de la obtención de pruebas; unidades especializadas de atención para los empleados públicos; movilización de la inspección de trabajo; transportes públicos con la parada a demanda; creación de una aplicación para las víctimas de ciberacoso; facilidad para proceder a la denuncia de las violencias;
3. La represión de los agresores: penalización de la ofensa sexual o sexista (“acoso callejero”), alargamiento del lazo de prescripción de los crímenes sexuales

31. Así se ha aprobado los planes 2005-2007, 2008-2010, 2011-13, 2014-2016 y, como quinto y último de momento, 2017-2019.

32. Ministère des familles, de l'enfance et de droits des femmes 2016.

33. El *testing* se podría decir como la realización de pruebas de la discriminación en la práctica.

sobre menores de edad; fijación de la edad de la presunción de no consentimiento a una relación sexual.

Por lo que nos interesa, el acompañamiento a las víctimas hace referencia al acompañamiento “hacia una real autonomía”, a través de la “oferta de cuidados psico-traumáticos” y el “acompañamiento a la inserción profesional” que habrá de ser adaptado.

Cabe subrayar que estos planes nacionales pueden tener su declinación en los ámbitos regionales o provinciales, por ejemplo, el Plan regional de prevención y de lucha contra las violencias sobre las mujeres de la región parisina (Île de France) para el periodo 2017/2020³⁴.

Recientemente, a partir de la creación de un nuevo comité interministerial para la igualdad entre hombres y mujeres³⁵, ha tenido lugar, del 3 de septiembre al 25 de noviembre de 2019 una serie de manifestaciones y encuentros organizados por el entonces Ministerio de Igualdad, sobre la lucha contra las violencias conyugales, con la participación de miembros del Gobierno, representantes políticos y de las Administraciones Públicas, expertos, asociaciones, instituciones, profesionales como policías, magistrados, trabajadores sociales, profesionales de la salud, docentes, etc.³⁶. Con gran despliegue mediático, el denominado *Grenelle de lutte contre les violences conjugales*, en recuerdo a los acuerdos alcanzados tras los acontecimientos de mayo de 1968, desemboca en el anuncio, el 25 de noviembre de 2019, de una hoja de ruta que se articula en torno a 30 medidas que constituyen la Estrategia nacional de lucha contra las violencias conyugales³⁷.

De forma paralela, se han puesto en marcha planes interministeriales en materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres (2016-2020), cuyos objetivos son la creación de empleo, la disminución de la tasa de desempleo de las mujeres, especialmente de las mujeres alejadas del empleo o en situación de precariedad, y la mejora del rendimiento económico de las empresas y su acompañamiento ante las transformaciones del mercado de trabajo.

Como último apunte, de manera específica, se han elaborado el Plan de acción 2019 relativo a la erradicación de las mutilaciones sexuales femeninas, el plan nacional de acción para la igualdad de los derechos, contra el odio y las discriminaciones

34. www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/39654/267005/file/Dossier%20de%20presse%20-%20Projet%20plan%20regional.pdf

35. *Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes* (CIEFH) creado el 8 de marzo de 2018.

36. Se crearon varios grupos de trabajo, entre los cuales, un grupo sobre el mundo del trabajo.

37. El conjunto de las medidas disponibles en: <https://www.gouvernement.fr/30-nouvelles-mesures-contre-les-violences-faites-aux-femmes>

anti LGBT+ 2020-2023 o el segundo plan nacional contra la trata de seres humanos 2019-2021.

2.2.2. La organización administrativa

La organización del Gobierno de la República francesa en materia de igualdad entre hombres y mujeres y de derechos de las mujeres ha ido variando a lo largo de los años. Hoy en día, se trata de un ministerio encargado de la igualdad entre hombres y mujeres, de la diversidad y de la igualdad de oportunidades, vinculado al Primer Ministro³⁸.

Bajo su autoridad, se encuentra la Dirección General de la Cohesión Social³⁹ que cuenta con un servicio dedicado a los derechos de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres⁴⁰. Este servicio organiza la acción interministerial en la materia, es decir, propone, ejecuta y evalúa las diferentes medidas implementadas por los diferentes Ministerios. Estas medidas han de contribuir, entre otros, a la lucha contra las violencias sexistas y sexuales, a la cultura de la igualdad y del respeto mutuo entre chicos y chicas en el sistema escolar, a la lucha contra los estereotipos sexistas, así como a la igualdad profesional.

Bajo el paraguas del ministerio, existen tres grandes órganos con especial relevancia.

En 2013, se crea dos de ellos. Por un lado, por decreto del Presidente de la República, se crea el Alto Consejo a la Igualdad entre hombres y mujeres que tenía inicialmente como “misión asegurar la concertación con la sociedad civil y animar el debate público sobre las grandes orientaciones de la política de los derechos de las mujeres y de la igualdad”. Desde el año 2019, ha de entregar un informe, cada dos años, al Primer Ministro y al Ministerio de los derechos de las mujeres y redactar informes temáticos⁴¹, por ejemplo, de evaluación de las políticas públicas en la materia⁴².

Por otro lado, se crea la Misión interministerial para la protección de las mujeres contra la violencia y la lucha contra la trata de seres humanos (en adelante Miprof)⁴³. Entre sus misiones, debe elaborar un plan nacional de formación sobre las violencias

38. Decreto n° 2020-963 de 31 de julio de 2020, *relatif aux attributions de la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances*.

39. *Direction générale de la cohésion sociale-DGCS*.

40. *Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes- SDFE*.

41. Decreto n° 2013-8 de 3 de enero de 2013, *portant création du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes*, modificado por Decreto n°2019-134 de 26 de febrero de 2019.

42. Por ejemplo y por lo que nos interesa: Grésy *et al.* 2020.

43. *Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains* (MIPROF). Decreto n°2013-07 de 3 de enero de 2013.

contra las mujeres y desempeñar el papel de observatorio nacional en la materia, recogiendo, analizando y difundiendo datos.

Finalmente, en 2016, se crea el Consejo Superior de la igualdad profesional entre mujeres y hombres⁴⁴.

Resulta fundamental subrayar que estos servicios centrales se articulan a través de una red de servicios descentralizados en todo el territorio.

En el ámbito regional, existen las direcciones regionales para los derechos de las mujeres y la igualdad, bajo la autoridad del delegado del Gobierno de la Región (*Préfet*) que desarrollan las políticas nacionales (acciones en materia de prevención y de lucha contra las violencias sexistas y sexuales, igualdad en la vida profesional y económica, especialmente en colaboración con las colectividades territoriales, los diferentes organismos de orden socio-económico y el tejido asociativo).

En el ámbito provincial, se encuentran las delegaciones provinciales para los derechos de las mujeres y la igualdad bajo la dirección del delegado del Gobierno de la Provincia (*Préfet*) o de la dirección de una antena del Ministerio en su caso⁴⁵. Estos servicios descentralizados ejecutan las políticas públicas, especialmente en materia de prevención y lucha contra las violencias sexistas y sexuales. También, en conexión con los diferentes actores locales implicados, pueden aportar respuestas complementarias y específicas. Pueden impulsar planes de coordinación entre los diferentes y numerosos actores implicados, en referencia a los planes nacionales. Como se ha señalado antes, estos planes provinciales que se abordarán con más detalles más adelante, constituyen los principales medios de acciones de los poderes públicos en materia de lucha contra las violencias conyugales y de acompañamiento a las víctimas.

Finalmente, las colectividades locales (Región, Provincia y municipios) desempeñan un papel destacable en materia social.

A modo de ejemplo, las Provincias (*Départements*) disponen de numerosas competencias en materia de acción social⁴⁶. Así, la acción social representa, de media, más de la mitad de su presupuesto y se despliega en los ámbitos siguientes: protección de la infancia; protección de las personas con discapacidad; protección de las personas mayores; prestaciones legales de ayuda social, especial la gestión de la renta básica (*revenu de solidarité active- RSA*).

Al margen de los efectos del reparto competencial, cualquier Región o Provincia puede tener interés en sostener y apoyar la lucha contra las violencias sobre las mujeres, de forma aislada y particular.

44. Ver infra, 3.1.

45. De la dirección provincial de la cohesión social (*DDCS- direction départementale de la cohésion sociale*) o de la dirección provincial de la cohesión social y de la protección de las poblaciones (*DDCSPP- direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations*).

46. Ver <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/sanitaire-et-social>

En todo caso, como prueba de la importancia de las colectividades locales, el quinto plan interministerial se fija como objetivo “estructurar mejor la acción pública y movilizar el conjunto de los actores y actrices contra las violencias sobre las mujeres en todo el territorio y en el extranjero” (objetivo 9). Concretamente, pretende “consolidar y homogeneizar la gestión provincial” en la conducción de las políticas públicas, precisando el papel de cada uno de los actores públicos y proporcionando metodología y herramientas para consolidar las políticas en cada territorio⁴⁷.

Todo ello pasará por la elaboración de planes provinciales a partir de las directrices nacionales. Estos planes provinciales elaborarán medidas, organizarán los actores encargados de ponerlas en marcha, movilizarán los medios necesarios y fijarán los plazos de ejecución y los indicadores de evaluación. Se trata, sobre todo, de garantizar mecanismos de protección en las situaciones de urgencia y la necesidad de alojamiento a las víctimas.

3. MEDIDAS ESPECÍFICAS PUESTAS EN MARCHA EN MATERIA SOCIOLABORAL

Para abordar el conjunto de las cuestiones, se puede distinguir tres grandes aspectos.

En primer lugar, cuando las mujeres víctimas de violencia se encuentran vinculadas por un contrato de trabajo, se han de analizar las medidas previstas para facilitar su mantenimiento en el empleo.

En segundo lugar, en caso de desempleo, conviene distinguir dos vertientes: por un lado, las medidas que facilitan la inserción laboral de las víctimas, por ejemplo, a través de la formación profesional y, por otro lado, las medidas que garantizan recursos económicos a las víctimas para permitir su autonomía, es decir, los mecanismos de protección social.

3.1. Medidas en torno al contrato de trabajo

De manera rotunda, cabe afirmar que la normativa francesa no toma en consideración el impacto de las violencias ejercidas en el seno de la pareja sobre la situación profesional de las mujeres en el empleo. Las violencias han de tener una dimensión endógena a la empresa, es decir, deben tener origen en su seno. Así, cuando la violencia se ejerce desde fuera, como en el caso de la violencia conyugal, no se ha legislado y no se ha atribuido ningún papel a las empresas. No obstante, no cabe duda de que estas situaciones de violencia contra las mujeres impactan sobre la vida social y económica de las empresas.

47. Acción 29. Concretamente, se enviará una circular a cada representante del Gobierno (*Préfet*) en las provincias.

En todo caso, las empresas podrían entenderse como una estructura de detección de situaciones de violencias hacia las mujeres, no solamente cuando vienen ejercidas en el marco profesional, sino también cuando se ejercen en el ámbito privado. En efecto, una situación de urgencia, a través la necesidad de alojamiento, la petición de traslado, o problemas de ausentismo o de rendimiento, pueden ser manifestaciones claras de violencias conyugales. Existen una multiplicidad de actores susceptibles de detectar una situación de violencia y aportar apoyo y orientación a las víctimas. Así, sin hacer mención de los superiores directos y compañeros, cabe citar la medicina del trabajo, a la representación de los trabajadores⁴⁸ o a la asistencia social del trabajo en los centros de trabajo de, al menos, 250 trabajadores⁴⁹.

Ahora bien, no cabe excluir que siga perdurando una mentalidad muy arraigada que considera que se trata de una cuestión inherente a la esfera privada.

Sin embargo, otras dimensiones de la violencia contra las mujeres por razones de género, tal como se define en el artículo 3 del convenio de Estambul, han sido tomadas en consideración. Así, en el ámbito laboral, existe un gran arsenal jurídico para eliminar cualquier tipo de discriminación según el sexo o de violencias sobre las mujeres. La intervención legal en torno al contrato de trabajo se ha referido fundamentalmente a dos grandes temas: la igualdad salarial y el acoso sexual y, en cierta medida, sexista.

3.1.1. Las medidas legales para la igualdad entre hombres y mujeres y contra las discriminaciones según el sexo en el seno de la empresa

Prueba de la importancia de la cuestión, el Código del Trabajo (en adelante CT) se refiere, desde su comienzo⁵⁰ y de manera independiente al principio general de no-discriminación⁵¹, a la igualdad profesional entre hombres y mujeres (art. L. 1141-1 a L. 1146-3 CT), especialmente a la no-discriminación por sexo, embarazo o situación familiar, en el momento de la contratación y durante la relación laboral⁵². Se prevé la nulidad de cualquier cláusula convencional o contractual que

48. Sin embargo, la reforma legal de 2017-18, que elimina los DP y el CHSCT creando un único órgano, el comité social y económico, conduce a alejar los órganos de representación de las trabajadoras, especialmente en cuanto a la definición del centro de trabajo adoptada que favorece la constitución de órganos en grandes centros. En todo caso, la exigencia de paridad en la representación de los trabajadores (art. L. 2314-30 CT) podría favorecer un interés renovado para esta cuestión.

49. Art. L. 4631-1 CT.

50. Concretamente en la Parte primera (relaciones individuales de trabajo), Libro primero (disposiciones preliminares), Título cuarto (igualdad profesional entre hombres y mujeres)- art. L1141-1 a L1146-3.

51. Regulado en el *Titre III: Discriminations*, art. L. 1131-1 a L1134-10.

52. Se prevé por decreto, las profesiones donde el sexo es factor esencial y determinante.

reserve el beneficio de una medida en consideración del sexo, salvo en determinadas materias⁵³.

Más allá de esta proclamación, se contemplan varios instrumentos que han de hacerla efectiva.

Por una parte, se exige la publicidad⁵⁴, en el lugar de trabajo o donde se realiza la contratación, de los artículos del Código Penal sobre no-discriminación⁵⁵. Igualmente, se prevén sanciones penales a comportamientos contrarios a la igualdad profesional en el momento de la contratación y durante la relación laboral (pena de cárcel de un año, multa de 3.750 Euros y, en su caso, la publicidad de la condena)⁵⁶. En el ámbito procesal, se ha procedido a una adaptación de la carga de la prueba en caso de posible discriminación. La demandante ha de aportar elementos factuales que, sin ser prueba directa de la discriminación, parezcan indicios de una diferencia de trato ilícita. En este caso, el empleador ha de aportar la prueba de que estos elementos se alejan de cualquier discriminación⁵⁷. Finalmente, se contempla la obligación de adoptar medidas destinadas a remediar la desigualdad, incluso medidas de discriminaciones positivas exclusivamente dirigidas a las mujeres, medidas llevadas a cabo en virtud de disposiciones reglamentarias, de acuerdos colectivos sectoriales, de planes específicos negociados en la empresa o, incluso, de una decisión unilateral del empleador⁵⁸.

Dentro de la igualdad profesional entre hombres y mujeres, la igualdad salarial ha ocupado gran parte de la actividad legislativa. Así, a partir de la ley nº 1972-1143 de 22 de diciembre de 1972, que plasma la igualdad salarial entre hombres y mujeres, cabe hacer mención de la ley nº 83-635 de 13 de julio de 1983⁵⁹, denominada ley *Roudy* por el apellido de la Ministra que la impulsó, que plantea el principio de igualdad profesional entre hombres y mujeres en la empresa y formaliza la voluntad de los poderes públicos de luchar contra las discriminaciones en el acceso al empleo y en materia salarial. Por su parte, la jurisprudencia proclama el principio general del derecho a igual trabajo, igual salario⁶⁰, reconociendo a la vez el derecho del empleador

53. Art. L. 1142-3 CT. Justamente, estas materias toman en consideración la situación específica que pueden conocer las mujeres en cuanto a la maternidad, embarazo, lactancia, paternidad y adopción.

54. Art. L. 1142-6 CT.

55. Art. 225-1 a 225-4 CP.

56. Art. L. 1146-1 a L. 1146-3 CT. Cabe señalar que se puede posponer la ejecución de la pena, en contraparte de definir las medidas destinadas a remediar a la desigualdad e, incluso, de ponerlas en marcha. *In fine*, el juez valorará una posible prórroga del plazo facilitado al empleador o una dispensa de pena.

57. Art. L. 1144-1 CT, reglas introducidas en la ley nº 2001-1066 de 16 de noviembre de 2001 relativa a la lucha contra las discriminaciones (v. Depelley y Verkindt, 2017, 708).

58. Art. L. 1142-4 y L. 1142-5 CT.

59. *Portant modification du code du travail et du code penal en ce qui concerne l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes*.

60. Lyon-Caen 1996, 1013.

de evaluar a sus trabajadores y, por lo tanto, remunerarles de forma individualizada, siempre y cuando no existan discriminaciones⁶¹.

Hoy en día, según el artículo L. 3221-2 CT, “todo empleador asegura, para un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres”. Desde la ley de 5 septiembre 2018, se obliga al empleador a tomar en consideración “*un objetivo de supresión de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres*”⁶². Para ello, el Decreto n° 2019-15 de 8 de enero de 2019⁶³ establece la obligación de llevar a cabo un registro salarial de la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas de, al menos, 50 trabajadores⁶⁴. Así, en caso de constatar diferencias salariales⁶⁵, se establece la obligación de negociar medidas en el marco de la negociación obligatoria sobre la igualdad profesional, incluso medidas económicas de corrección. Si no hay acuerdo, el empleador habrá de tomar decisiones en la materia, tras consulta a los representantes electos de los trabajadores. Dispondrá de un plazo de tres años para corregir las diferencias y, en caso contrario, se podría exponer a una multa económica que podría llegar al 1% de la masa salarial.

Finalmente, desde el ámbito procesal, cabe hacer mención de la acción en sustitución de las organizaciones sindicales en el ámbito judicial que les permite formular una demanda en materia de igualdad salarial, sin contar con un mandato específico por parte de la presunta víctima, siempre y cuando ésta no se imponga en un plazo de 15 días⁶⁶.

3.1.2. *Las medidas legales de lucha contra las violencias sobre las mujeres en las empresas*

A sabiendas de que una de cada cinco mujeres con actividad profesional declara haber sido confrontada a una situación de acoso sexual a lo largo de su vida laboral⁶⁷, no cabe duda de que nos encontramos ante una manifestación de violencia de género.

61. Wauquier 2002, 535.

62. Art. L. 1142-7 CT y ss. Para profundizar, ver Santoro 2019, 190.

63. *Portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.*

64. Para profundizar, Petit 2020, 53.

65. Se trata de apreciar las diferencias “injustificadas” y no “inexplicadas” (en este último caso, se habrían de abordar las cuestiones de tiempo de trabajo y de reparto de responsabilidades); para profundizar, ver Coron 2019, 149.

66. Art. L. 1144-2 CT.

67. Encuesta IFOP 2014. Otras cifras son abrumadoras: según la misma encuesta, el 40% de las mujeres que hablan sufren represalias profesionales. Por otra parte, en 2016, en el ámbito penal, se ha subrayado que la inmensa mayoría de las denuncias queda sin efecto (ver Commission de lois 2016).

Pues bien, además de la genérica obligación general de seguridad que pesa sobre el empleador y la previsión de medidas específicas para la protección del embarazo⁶⁸, la intervención legal se ha centrado en la lucha contra el acoso sexual y/o sexista, así como contra cualquier manifestación de violencia en el ámbito laboral.

Respecto a la genérica obligación general de seguridad, se establece un principio general de prevención que se convierte en una obligación de resultado de tomar las medidas necesarias⁶⁹. Por otra parte, se especifica que la evaluación de los riesgos debe tener en cuenta el impacto distinto de la exposición al riesgo en función del sexo. Así, un asunto de acoso en una empresa donde no se ha instaurado un plan o protocolo en la materia puede desembocar en la condena del empleador por incumplimiento de la obligación general de seguridad⁷⁰. Más aún, desde la ley de 5 de septiembre de 2018, las empresas están obligadas a prevenir el riesgo de acoso en su seno⁷¹.

Por otra parte, los jueces consideran que esta protección se debe siempre y cuando el trabajador esté desempeñando sus obligaciones laborales, por lo que la extiende a los riesgos que emanan de un tercero a la empresa⁷². Sin embargo, la responsabilidad del empleador en caso de violencias sobre una trabajadora en el lugar de trabajo, cometidas por la pareja o la expareja, resulta muy compleja de establecer, puesto que no existe ninguna conexión con la prestación de trabajo.

Finalmente, una de las medidas del *Grenelle de lutte contre les violences conjugales* contempla que el plan de salud en el trabajo y los planes regionales de salud en el trabajo tomen en consideración las violencias conyugales⁷³. En este sentido, en 2020, se propondrá a los interlocutores sociales, en el marco del Consejo de Orientación de las condiciones de trabajo, debatir la integración de esta cuestión en el Plan de salud en el trabajo 2020/2024.

68. Embarazo y seguridad (L. 4152-1 y R. 4152-1 CT) y disposiciones penales (L. 4743.1 y R. 4743-1 CT).

69. El empleador ha de preservar de manera efectiva la salud y la seguridad de sus trabajadores, es decir, “debe tomar las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud física y mental de sus trabajadores” (art. L. 4121-1 CT). Así, para los jueces, el empleador que “debía o hubiera debido haber tenido conocimiento del peligro al cual estaba expuesto el trabajador y que no ha tomado las medidas necesarias para protegerle”, comete una falta inexcusable (Cass. Soc. 11 abril 2002, n° 00-16535, ver Tournaux 2012, 571; Moreau 2013, 410).

70. Cass. Soc. 13 de diciembre de 2017, n° 16-14.999. Igualmente, si bien no se reconoce el acoso, se puede condenar al empleador por incumplimiento de su obligación de seguridad (Cass. Soc. 6 de diciembre de 2017, n° 16-10.885; Cass. Soc. 27 de noviembre de noviembre de 2019, n° 18-10.551).

71. Art. L. 1153-5 CT y L. 4121-2 CT.

72. Para la jurisprudencia, “la agresión física de un trabajador por un tercero no constituye un caso de fuerza mayor que permite al empleador exonerarse de su obligación de seguridad” (Cass. Soc. 4 de abril de 2012, n° 11-10570).

73. Medida 26.

De manera similar a las cuestiones de no-discriminación y de igualdad profesional entre hombres y mujeres, el Código del Trabajo trata, desde su inicio⁷⁴, la cuestión del acoso moral y sexual. Igualmente, se establece la obligación de publicidad en las empresas de las disposiciones penales relativas al acoso moral y al acoso sexual y sexista para su visualización⁷⁵.

El precepto penal relativo al acoso sexual procedente de la ley de 22 de julio de 1992, varias veces modificado⁷⁶, fue declarado inconstitucional en 2012 con efecto retroactivo, por falta del elemento material en la tipificación del delito⁷⁷, dejando nulos todos los procesos judiciales abiertos al amparo de dicho precepto.

En este marco, entra en vigor la ley de 6 de agosto de 2012, modificada por la ley de 3 de agosto de 2018⁷⁸, que definen, en el ámbito penal, el acoso sexual como “el hecho de imponer a una persona, de manera repetida, palabras o comportamientos de connotación sexual o sexista que atentan a su dignidad en razón de su carácter degradante o humillante o crean en contra de ella una situación intimidante, hostil u ofensiva”⁷⁹. En el ámbito laboral, el artículo L. 1153-1 CT prevé que “ningún trabajador debe sufrir hechos [...] de acoso sexual, constituidos por palabras o comportamientos repetidos de connotación sexual que atentan a su dignidad⁸⁰, en razón de su carácter degradante o humillante, o crea en contra de ella una situación intimidante, hostil u ofensiva”.

74. Concretamente en la Parte primera (relaciones individuales de trabajo), Libro primero (disposiciones preliminares), Título quinto (acosos)- art. L1151-1 a L1155-4.

75. Respectivamente art. 222-33-2 y art. 222-33 CP.

76. El Código del Trabajo recogía la misma definición. El acoso se definía como “el hecho de acosar a los demás utilizando ordenes, amenazas o coacción, con el objetivo de obtener favores de naturaleza sexual,” hecho que debía proceder de “una persona que abusa de la autoridad que confieren sus funciones”. La ley de 17 de junio de 1998 añade como elemento material constitutivo del delito la existencia de “presiones graves”. Se concebía, por lo tanto, como un abuso de debilidad, en una relación jerárquica, es decir, muy acorde al mundo laboral. Posteriormente, la ley de 17 de enero de 2002 y la ley de 3 de enero de 2003, suprimen la exigencia de abuso de autoridad del autor de los hechos (permite abrir la infracción a los colegas de trabajo), así como la previsión de los elementos materiales (la existencia de presiones graves, ordenes, amenazas o coacción). En todo caso, la prueba de la intención del autor representaba un obstáculo infranqueable que conducía a garantizar cierta inmunidad.

77. Lokiec y Porta 2013, 1026.

78. Se ha de señalar que, desde la ley de 5 septiembre de 2018, en las empresas de al menos 250 trabajadores, se ha de designar a una persona referente para orientar, informar y acompañar a los trabajadores en materia de lucha contra el acoso sexual y las actuaciones sexistas (art. L. 1153-5-1 CT).

79. Art. 222-33 CP. *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

80. La vulneración de la dignidad, al contrario de la directiva, constituye una alternativa en derecho francés, y se contempla al lado de la existencia de una “situación intimidante, hostil u ofensiva” (para profundizar, ver Chaingnot Delage 2018, 17).

De esta doble definición, resulta ineludible formular una serie de observaciones.

Parece que el uso del verbo “imponer” en derecho penal suponga, con más claridad, una intencionalidad del autor que no se encuentra en derecho del trabajo donde la situación resulta más objetiva y se limita a prohibir hechos cometidos hacia los trabajadores⁸¹. Así, cabe con más motivos la independencia de ambas jurisdicciones a la hora de establecer o no la existencia de acoso⁸².

Por otra parte, el juez social ha venido a matizar la exigencia del carácter repetido de las palabras y comportamientos, exigencia que no contempla la definición de la directiva, pues considera que puede haber acoso a través de la comisión de un único acto⁸³. Más aún, la normativa, en los ámbitos penal y laboral, define un comportamiento que, sin ser calificado como tal, se asimila al acoso sexual y que remite al “hecho, incluso no repetido, de utilizar cualquier forma de presión grave con el objetivo real o aparente de obtener un acto de naturaleza sexual, que sea para el autor de los hechos o para un tercero”⁸⁴. Se ha apuntado, con acierto, que este delito de “chantaje sexual”, podría generar un riesgo de abrir la puerta a una descalificación de la tentativa de violación⁸⁵.

81. Ignace y Baldeck 2017a, 61.

82. Sobre esta cuestión, cabe poner de relieve la evolución de la jurisprudencia. En efecto, tradicionalmente, el juez social se estimaba vinculado al pronunciamiento del juez penal (Cass. Soc. 3 nov. 2005, nº 03-46.839, Bull. civ.), es decir, “las decisiones de la jurisdicción penal tienen en lo civil autoridad de cosa juzgada” (ver Beckers 2018, 15; Jouniot 2019, 770). A mayor abundamiento, hasta la ley de 9 de julio de 2010, el artículo 226-10 CP preveía que una decisión de absolución, de inocencia o de sobreesimiento conducía a reconocer necesaria y automáticamente el carácter falso del hecho denunciado. En este marco, además de no poder protegerse del acoso, las mujeres se exponían a una posible condena por calumnias. Fue paralelamente a la intervención del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que condenó a Francia por violación de la presunción de inocencia (TEDH 30 de junio de 2011, nº 30754/03, Klouvi c. France), que la ley de 9 de julio de 2010 cambia la regla y prevé que la condena por calumnia sea automática únicamente si la sentencia reconoce que el hecho no fue cometido. En caso contrario, el Tribunal ha de apreciar la intencionalidad de la mujer y la pertinencia de las acusaciones. Respecto a la dependencia a la jurisdicción penal, la Corte de casación ha cambiado de parecer y considera que la ausencia de intencionalidad en la definición laboral del acoso permite admitir su existencia al margen de la apreciación del juez penal. Así, sin independizarse totalmente del juez penal, pues solo se hace referencia al elemento de intencionalidad, se ha dado un primer paso que permita mayor protección de las víctimas, al menos, en el ámbito laboral (Cass. Soc., 25 mars 2020, nº 401 FS-P+B, ver el análisis de Baldeck 2020).

83. Ignace y Baldeck 2017b, 673.

84. Art. 222-33 IIº CP. “*Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d’user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers*”. El Código del trabajo se refiere “a cualquier forma de presión grave, incluso no repetida, ejercida con el objetivo real o aparente de...” (art. L. 1153-1 2º CT).

85. Beckers 2018, 15.

Igualmente, llama la atención que la ley de 3 de agosto de 2018 haya añadido a la definición penal la connotación “sexista”, pero no haya procedido a lo mismo en el Código del Trabajo.

Finalmente, en materia procesal y en el ámbito laboral, a pesar de la inversión de la carga de la prueba⁸⁶, queda pendiente el problema inherente a la determinación de indemnizaciones por daños y perjuicios realmente disuasivas⁸⁷.

A modo de conclusión, cuatro observaciones sobre este apartado relativo a las medidas en torno al contrato de trabajo:

En primer lugar, se ha de mencionar que las reglas relativas a la extinción de los contratos de trabajo toman en consideración las situaciones de acoso y las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres. Así, se prevé la nulidad del despido por violación del principio de indemnidad, como represalia al ejercicio de una acción en justicia con fundamento en las disposiciones legales relativas a la igualdad profesional entre hombres y mujeres⁸⁸ o en las disposiciones relativas al acoso⁸⁹. Sin embargo, plantea más problemas la cuestión de la indemnización, dada su escasez, en caso de despido en el marco de hechos de acoso sexual o de discriminación⁹⁰.

En segundo lugar, existe una guía a disposición de las micro, pequeñas y medianas empresas sobre igualdad profesional entre hombres y mujeres, elaborada por el Ministerio de Trabajo, que pretende ofrecer elementos de comprensión de esta problemática. Concretamente, marca los diferentes pasos a seguir para poner en marcha un plan de acción en materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres (movilización de todos los actores empresariales, diagnóstico, medidas, evaluación continua)⁹¹. En este sentido, se ha de subrayar que la medida 25 del *Grenelle de lutte contre les violences conjugales*, propone actualizar esta guía relativa a la igualdad profesional destinada a las muy pequeñas y pequeñas y medianas empresas para integrar el tratamiento de las situaciones de violencias conyugales. Para ello, se prevé la creación de un grupo de trabajo en el primer semestre de 2020.

En tercer lugar, al menos en el sector público, se detecta un primer movimiento, muy insuficiente, para convertir el ámbito profesional en un ámbito de detección y tratamiento de las violencias conyugales. Así, en el marco de la ley n° 2019-828 de 6 de agosto de 2019, *de transformation de la fonction publique*, que instaura la obligación para los establecimientos públicos de contar con un protocolo de detección y

86. Art. 1154-1 CT. Ver Depelley y Verkindt 2017, 710.

87. Beckers 2018, 16. Cabe señalar que la prescripción para contestar un despido, en materia de acoso, ha pasado en 10 años de 30 años a 1 año.

88. Art. L. 1144-3 CT.

89. Art. L. 1235-3-1 CT.

90. Para profundizar, ver Beckers 2018, 16.

91. Lo que, a su vez, facilita el cumplimiento de las obligaciones en materia de negociación colectiva (ver supra 3.2).

de tratamiento de violencias sexistas y sexuales, una carta de la Dirección General de la Administración y de la Función Pública elaborada en 2019 incita los empleadores públicos a extender este protocolo a las víctimas de violencias “extra-profesionales”, especialmente conyugales, detectadas en el lugar de trabajo⁹².

En cuarto lugar, el artículo 10 del Convenio OIT n° 190 sobre la violencia y el acoso adoptado el 21 de junio 2019, prevé que “todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: [...] f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”. En sus recomendaciones⁹³, prevé que, “entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir: a) licencia para las víctimas de violencia doméstica; b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica; c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias; d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica”.

Francia, aún, no ha ratificado el convenio OIT n° 190 y, en caso de proceder a ello, debería prepararse a acometer grandes y novedosos cambios legales, para alcanzar una mínima adecuación con los estándares internacionales.

3.2. Medidas en materia de inserción profesional

El fomento del empleo de las víctimas de violencia de género en el seno de la pareja, es decir, encontrar una salida profesional que les garantice recursos económicos suficientes para alejarse del maltratador, constituye una cuestión central.

Una primera dificultad reside en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. En efecto, resulta imprescindible matizar la interpretación optimista que celebra que la tasa de desempleo de las mujeres sea igual e incluso inferior a la de los hombres. En efecto, se ha puesto de relieve como muchas mujeres se encuentran en subempleo o directamente son consideradas como inactivas⁹⁴. En este último caso, resulta extremadamente difícil que puedan ser alcanzadas por las políticas públicas de empleo genéricas, es decir, sin un colectivo específico como destinatario.

Pues bien, bajo el impulso de la Unión Europea⁹⁵, la igualdad entre hombres y mujeres se ha convertido en un ángulo de trabajo de las políticas públicas de empleo.

92. Ver Grésy *et al.* 2020, 102.

93. R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), art. 18.

94. Karzabi y Lemièrre, 2018, 132.

95. Para profundizar, ver Jacquot 2009, 247.

En este apartado, sólo se abordarán las políticas activas de empleo que remiten al acompañamiento de las personas desempleadas en su inserción profesional, entre otros, mediante su formación profesional⁹⁶.

En esta materia, la normativa presta una especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres. De forma general, se proclama la igualdad en materia de formación, sin que ninguna distinción pueda producirse entre hombres y mujeres⁹⁷ y se prevé que “las ayudas para el empleo tienen, entre sus objetos, contribuir a la igualdad profesional entre hombres y mujeres”⁹⁸.

Tradicionalmente, las políticas públicas abordan esta cuestión desde la vertiente de la “mixidad”, es decir, del fomento del carácter mixto de determinadas profesiones u oficios⁹⁹. Sin embargo, el quinto plan interministerial podría inaugurar un cambio de enfoque y, así, contemplar las violencias sobre las mujeres en el seno de la pareja como un freno periférico al empleo que se ha de tomar en consideración de forma específica.

3.2.1. La “mixidad” profesional como desafío de las políticas de empleo en materia de igualdad entre hombres y mujeres

Ante todo, resulta oportuno hacer una breve referencia a la organización administrativa en materia de empleo¹⁰⁰, así como a la diversidad de los actores implicados.

96. Las políticas pasivas se abordarán en el apartado 2.3 relativos a los mecanismos de protección social. El Código del trabajo distingue las políticas de empleo (art. L.5111-1 y ss.) y la formación profesional (art. L. 6111-1 y ss.).

97. Art. L. 6112-1 CT.

98. Art. L. 5111-1 CT.

99. La noción de mixidad permite contemplar una de las modalidades de las relaciones entre sexos y pretende fomentar la coexistencia de hombres y mujeres en un espacio social común, en nuestro caso, en el ámbito laboral y en determinadas profesiones u oficios. Según el diccionario *Larousse*, se define como el “carácter de un grupo, de un equipo o de un establecimiento escolar que se compone de personas de ambos sexos”. Así, se distingue del concepto de paridad en el sentido de no imponer una igualdad cuantitativa, sino de limitarse a fomentar la presencia y la cohabitación de ambos sexos en un mismo espacio.

100. En materia de formación profesional, cuya competencia corresponde a las Regiones (art. L. 6121-1 CT que se refiere a “la política regional de acceso a la formación profesional de los jóvenes y adultos en búsqueda de empleo o de una nueva orientación profesional”), existen los comités regionales de la formación y de la orientación profesional. Estos comités se componen de representantes políticos locales y de representantes de los interlocutores sociales. Igualmente, cuentan con la presencia con voz, pero sin voto, de representantes de los principales actores en materia de empleo, orientación y formación profesional, así como de actores profesionales. Trabajan en la mejora y adaptación de los programas de empleo, formación profesional y aprendizaje en el territorio considerado (art. L. 6123-3 CT).

Por supuesto, en primera línea están los poderes públicos. El servicio nacional de empleo contempla varios actores¹⁰¹: *Pôle emploi* representa el organismo público de referencia en materia de empleo y se despliega en todo el territorio a través de sus agencias¹⁰². Acompaña a las personas desempleadas y atiende a las necesidades de empleo de las empresas. Por otra parte, gestiona el pago de las prestaciones, en nombre del Estado y del organismo gestor (UNEDIC), por lo que desempeña una función de control de las personas desempleadas¹⁰³.

Las misiones locales (*Missions locales*), son asociaciones integradas en el servicio público de empleo, desplegadas en el conjunto del territorio para un servicio de proximidad¹⁰⁴, con una red estructurada y con participación de los representantes políticos locales. Tienen como público los jóvenes de 16 a 25 años con dificultad de inserción (empleo, formación, orientación, movilidad, alojamiento, salud, acceso a la cultura y al ocio)¹⁰⁵. Representan un socio privilegiado para el Estado y las colectividades locales para poner en marcha las políticas destinadas a los jóvenes con dificultad de inserción¹⁰⁶.

Las Casas de empleo (*Maisons de l'emploi*)¹⁰⁷, de acuerdo con la descentralización de las cuestiones de empleo y formación profesional, actúan de forma específica y adaptada a las problemáticas locales. Se componen, de forma obligatoria, de representantes de la colectividad local líder del proyecto, del Estado y de *Pôle emploi*. Pueden integrarla las otras colectividades locales (Región, Provincia, mancomunidad o municipio). Igualmente, puede solicitar su participación cualquier actor local en materia de empleo o formación profesional. Tienen como misión acompañar a las personas demandantes de empleo en su proceso de inserción profesional, en coordinación con los servicios estatales. A su vez, han de analizar y proyectar la situación del empleo y las mutaciones económicas en el territorio para proporcionar herramientas e información a todos los actores económicos del territorio, en el marco de una estrategia territorial, que implica previamente un diagnóstico¹⁰⁸.

101. Existe un cuarto actor, el establecimiento público de formación profesional para los adultos (art. L 5315-1 y ss. CT).

102. Art. L. 5312-1 CT.

103. En este marco, se celebra un convenio tripartito entre el Estado, *Pôle emploi* y UNEDIC (órgano paritario compuesto por los interlocutores sociales), que define los objetivos y los medios de *Pôle emploi*. *Convention tripartite État- Unédic- Pôle emploi 2019-2022* de 20 de diciembre de 2019; <https://www.unedic.org/publications/convention-tripartite-etat-unedic-pole-emploi-2019-2022>

104. Existen 436 misiones locales con más de 6800 permanencias en todo el territorio.

105. Art. L. 5314-1 CT : *Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*.

106. Para profundizar, ver DARES 2012.

107. Creadas por la ley de 18 de enero de 2005, *de programmation pour la cohésion sociale*, modificada por la ley n°2008-126 de 13 de febrero de 2008, su puesta en marcha tuvo que esperar el desarrollo reglamentario a partir de 2009.

108. Art. L. 5313-1 CT.

En la misma idea de territorialidad de las políticas de empleo, desde la vertiente estrictamente política, se encuentran las Comisiones provinciales del empleo y de la inserción, que participan en la puesta en marcha de las orientaciones de la política pública de empleo y de inserción profesional, así como de las decisiones del Gobierno en la materia¹⁰⁹.

Al margen de actores públicos, se encuentran varios otros alternativos y heterogéneos, como las asociaciones intermediarias, las empresas de inserción, las ETT de inserción, así como los talleres y obras de inserción, que constituyen una red de estructuras de inserción por la actividad económica (IAE).

La coordinación entre estos diferentes actores (Estado, Servicio nacional de empleo y sus entidades, colectividades locales y actores de la IAE) se materializa a través de la celebración de acuerdos en el ámbito nacional¹¹⁰ y, de acuerdo con la competencia de la región en materia de empleo y del papel de las provincias en materia de políticas de empleo, en numerosos acuerdos de ámbitos territoriales, provinciales y regionales¹¹¹.

En cuanto a su contenido, las políticas públicas de empleo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se han centrado en la “mixidad” de los oficios y profesiones, especialmente, en combatir la masculinización de determinados sectores. El enfoque de la “mixidad” no ha permitido la comprensión de las situaciones de violencias como freno específico y potente al empleo, que suele añadirse a otros más conocidos, como la falta de cualificación, el desempleo de larga duración o los problemas de conciliación con la vida familiar. En este sentido, entre los colectivos para los cuales las políticas de empleo prestan mayor atención, tampoco se incluye a las mujeres víctimas de violencia en el seno de la pareja.

Si nos centramos más específicamente en la formación profesional, como herramienta de inserción profesional, la igualdad entre hombres y mujeres no excluye que, de manera temporal, por reglamento o convenio colectivo, se puedan adaptar medidas únicamente a favor de las mujeres con el objetivo de establecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en esta materia. Estas medidas, marcadas de nuevo por la política de “mixidad”, se han de destinar “a corregir los desequilibrios constatados en detrimento de las mujeres en el reparto de hombres y mujeres en las

109. Art. R. 5112-11 a R. 5112-18 CT. Se componen de representantes del Estado, representantes políticos locales, representantes de los interlocutores sociales, representantes de distintas cámaras (de agricultura, de comercio, etc.) y personas designadas por el representante del Estado en razón de su calificación y competencia en materia de empleo, inserción profesional o de creación de empresa.

110. Por ejemplo, *Accord cadre entre l'Etat, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE*, de 27 de abril de 2015; https://www.regiedequartier.org/wp-content/uploads/2015/10/Accord_Po%CC%82le-emploi-Etat-Re%CC%81seaux.pdf.

111. Por ejemplo, *Accord regional de cooperation bourgogne-franche-comte entre l'Etat, Pôle Emploi et les réseaux de l'insertion par l'activité économique*; http://www.pole-iae-bfc.org/fileadmin/user_upload/Actualit%C3%A9s/16-12_accord_cadre_PE-IAE-Etat.pdf.

acciones de formación y a fomentar el acceso a la formación de las mujeres que desean retomar una actividad profesional interrumpida por motivos familiares”¹¹².

Recientemente, la ley de 5 de septiembre de 2018 que tiene la pretensión de proceder a una modificación profunda del marco regulador de la formación profesional, se focaliza en la dimensión individual del desempleo, en relación con la capacidad de formación ofrecida a todas las personas, con especial interés en el aprendizaje y en el concepto de competencias”, y muy centrada en la formación de los trabajadores activos¹¹³. En materia de igualdad, se centra de nuevo en la política de “mixidad” y no se aborda, por lo tanto, las especificidades de las mujeres víctimas de violencia en el seno de la pareja¹¹⁴.

3.2.2. Hacia la consideración de la situación de violencia conyugal como freno periférico al empleo

La toma en consideración de las situaciones de violencia conyugal contra las mujeres como freno periférico al empleo se ha producido con ocasión del quinto Plan de movilización y de lucha contra todas las violencias sobre las mujeres para los años 2017-2019, que se fija tres objetivos. En el primero de ellos –garantizar el acceso a los derechos y consolidar los mecanismos eficaces para mejorar el proceso de las mujeres víctimas de violencia–, se hace referencia al acompañamiento “hacia una real autonomía”, a través de la “oferta de cuidados psico-traumáticos” y el “acompañamiento a la inserción profesional” que habrá de ser adaptado.

Concretamente, por lo que nos interesa, la pretendida adaptación del acompañamiento en la inserción profesional de las mujeres víctimas de violencia en el seno de la pareja (objetivo 8 del quinto plan interministerial) pasa por dos acciones:

- Formar e informar al personal del servicio público de empleo y a los otros actores del empleo en materia de violencia contra las mujeres (acción 27). Se contempla “el desarrollo de modos de acompañamiento innovadores que toma en cuenta la especificidad de los frenos al empleo de ese público” o “el desarrollo de las ayudas que ya se les están dedicando (como la participación en la financiación del permiso de conducir, de determinados gastos de guardia de los menores o de formación).

112. Art. L. 6112-2 CT.

113. Zimmermann 2020; ver también: Santelmann 2019, 63; Willmann y Abhervé 2018, 564. Cabe señalar que la reforma tiene otra vertiente más institucional, pues pretende operar transformaciones en materia de financiación y gobernanza del sistema.

114. Art. 48 de la ley, según el cual las diversas reformas, especialmente dedicada en fomentar la formación profesional, han de ser “el objeto de una evaluación de impacto” que será plasmada en un informe a transmitir al parlamento y que tomará especialmente en cuenta, “el impacto sobre el acceso de las mujeres a la formación profesional”.

- Tratar de las violencias sobre las mujeres en los diferentes acuerdos marcos relativos a la igualdad profesional entre hombres y mujeres (acción 28). Para ello, se prevé la sensibilización y la formación de todos los profesionales a través de la inclusión de un módulo específico relativo a las violencias en el marco de la formación ya puestas en marcha en materia de igualdad hombres y mujeres y de lucha contra los estereotipos sexistas. Igualmente, se pretende identificar y difundir las buenas prácticas para su posible extensión a otros territorios.

3.3. Mecanismos de protección social

Este apartado reagrupa el conjunto de los mecanismos de protección social, procedentes de la Seguridad Social y de otras estructuras, a través la atribución de recursos económicos o materiales, a los cuales las víctimas de violencias se pueden acoger. Se abordarán distinguiendo los que están directamente en relación con la situación de violencia conyugal y los que pueden ser atribuidos con base en otras condiciones.

3.3.1. Los mecanismos vinculados a la violencia conyugal

Se han encontrado tres mecanismos.

En primer lugar, en materia de cobertura de desempleo, en principio, para recibir la prestación por desempleo, las personas han de ser privadas de forma involuntaria de empleo¹¹⁵. Por lo tanto, la dimisión, es decir, la ruptura del contrato a iniciativa de la persona trabajadora, no permite tener derecho a tal prestación. Sin embargo, se abren supuestos en los cuales la dimisión se considera legítima y no impide la atribución de la prestación. Entre ellos, desde el año 2019, cuando la dimisión interviene “por causa de un cambio de residencia justificado por una situación en la cual el asalariado es víctima de violencias conyugales para las cuales justifica haber realizado la correspondiente denuncia” ante la autoridad judicial competente¹¹⁶.

Llaman la atención las exigencias requeridas que implican haber procedido a la denuncia ante la autoridad judicial correspondiente, pero, sobre todo, un cambio de residencia que impide conservar el empleo. Es cierto que se permite, tras 121 días de desempleo (alrededor de cuatro meses), solicitar un reexamen de la situación para obtener la prestación por desempleo, si se cumplen los otros requisitos legales, distintos a la privación involuntaria de empleo y si se aportan elementos que atesten la búsqueda activa de empleo o de formación. Sin embargo, parece una exigencia muy estricta que no ofrece la deseable protección a las mujeres víctimas de violencia y que,

115. Art. L. 1233-3 CT.

116. Art. 2 § 2 j) del *Règlement d'assurance chômage* (anexo al Decreto n° 2019-797 de 26 de julio de 2019 relativo al régimen de *assurance chômage*).

más aún, constituye una ocasión perdida de demostrar el compromiso, a través de la atribución de prestaciones de seguridad social, de la sociedad en este tema.

En segundo lugar, en el marco del *Grenelle de lutte contre les violences conjugales*, que lo contemplaba como medida 24, se ha adoptado por el Decreto nº 2020-683 de 4 de junio de 2020, la posibilidad para las víctimas de violencia en la pareja de desbloquear los planes de ahorro salarial previstos, en su caso, en las empresas (*Plan d'Épargne d'Entreprise- PEE*)¹¹⁷. Esos planes de ahorro empresarial permiten a las personas trabajadoras constituir, con el apoyo de la empresa, una cartera de valores mobiliarias. El objetivo de la medida es permitir, bajo unas condiciones¹¹⁸, el disfrute de manera anticipada a los términos previstos¹¹⁹, y así permitir a las víctimas de violencias conyugales disponer de fondos para afrontar el proceso de emancipación.

En tercer lugar, cambiando la perspectiva, la pensión de viudedad reconocida a la pareja o expareja superviviente, en su vertiente contributiva¹²⁰ o no contributiva¹²¹, ha sido objeto de atención en la ley de 28 de diciembre de 2019 relativa a la violencia en el seno familiar. Su artículo 9 contempla la privación de estas pensiones a la pareja o expareja condenada por violencias conyugales¹²², es decir, por la comisión de actos muy violentos, como atentado voluntario a la vida (asesinato, homicidio voluntario, etc.), a la integridad física (tortura, actos de barbarie, violencias) o violaciones o agresiones sexuales.

3.3.2. Los mecanismos comunes de ayuda social

Las víctimas de violencia conyugal pueden solicitar el conjunto de las ayudas financieras en función de los ingresos, de la edad o de la situación familiar, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos en cada caso. Estas ayudas se han de solicitar al organismo competente.

Así, se puede solicitar el ingreso de solidaridad activa (*Revenu de Solidarité Active-RSA*)¹²³, al servicio municipal de acción social, a los servicios sociales de la

117. Art. R. 3324-22, 3º bis. CT. Planes regulados en los art. L. 3321-1 y ss. CT. Sin embargo, este desbloqueo no opera para el plan de jubilación complementaria (art. R. 3334-4 CT).

118. Se contempla una definición amplia del agresor (relación actual o antigua, formalizada o no). Por otra parte, debe existir una ordenanza de protección o los hechos de violencias deben conducir a la apertura de diligencias judiciales.

119. Cinco años o hasta la edad de jubilación. Existen otros diez casos de desbloqueo (matrimonio, nacimiento, extinción del contrato, etc.).

120. Art. L 353-1 del Código de la Seguridad Social (en adelante CSS), relativo a la *pension de réversion*.

121. Art. L. 342-1 CSS relativo a la pensión de viudo o viuda que se refiere al supuesto en el que el cónyuge fallecido era beneficiario de una pensión de invalidez o de jubilación.

122. Art. L. 342-1-1 y L. 353-1-1 CSS.

123. Art. L. 262-1 a L. 262-58 du *Code de l'Action Sociale et des Familles*, en adelante CASF.

Provincia o a las asociaciones autorizadas. Cabe apuntar que, en sus modalidades de cálculo, se toma en cuenta la situación de violencia, pues se permite excluir del cálculo los ingresos del cónyuge violento, aunque no se haya terminado formalmente la relación¹²⁴.

Igualmente, bajo condiciones de edad, las víctimas de violencias conyugales pueden solicitar la ayuda del Fondo de Ayuda a los Jóvenes (*Fonds d'aide aux jeunes-FAJ*), a los servicios sociales de la Provincia o a las misiones locales.

En materia de vivienda, sin perjuicio de los alojamientos de urgencia proporcionados por asociaciones o colectividades locales, existen ayudas específicas al alquiler, bajo condiciones (*aide personnalisée au logement-APL*, *allocation de logement familiale*, *allocation de logement sociale*). En materia de política de las familias, existe la *Allocation de soutien familial*, en caso de tener a cargo un hijo.

Estas ayudas se gestionan a través del organismo provincial gestor de las prestaciones sociales y familiares (*Caisse d'Allocations Familiales –CAF*).

Por otra parte, se prevén bonificaciones y subvenciones destinadas a favorecer la inserción ocupacional de las personas en dificultad de empleo. En este sentido, existe el Contrato único de Inserción (*contrat unique d'insertion-CUI*), que permite asociar la celebración de un contrato de trabajo con formación y/o acompañamiento profesional y que se acompaña de ayudas económicas del Estado¹²⁵.

4. EL PAPEL DESEMPEÑADO POR LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

La cuestión de la igualdad profesional entre hombres y mujeres ha sido objeto de atención por los interlocutores sociales. Los intercambios han tenido lugar en dos ámbitos distintos, en el marco del diálogo social o en el marco de la negociación colectiva, en especial empresarial.

4.1. El diálogo social

En el marco del diálogo social, cabe aludir al Consejo económico, social y medioambiental (*Conseil économique, social et environnemental - CESE*). Formado por 233 consejeras y consejeros, así como de 63 personalidades asociadas, reagrupa a representantes de las principales asociaciones como actores civiles, a las organizaciones sindicales representativas y a las asociaciones empresariales¹²⁶. Tiene un papel

124. Ministère des droits des femmes 2013, 14.

125. Para profundizar, ver <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21006>.

126. Su composición es muy heterogénea, desde la federación nacional de los cazadores a la Cámara nacional de las profesionales liberales, pasando por el Movimiento rural de la juventud cristiana o el *planning familial*.

consultivo, participando en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, y permite un marco de diálogo de la sociedad civil con el Estado y los responsables políticos. Cuenta con una delegación de los derechos de las mujeres y de la igualdad, desde el año 2000¹²⁷, que elabora informes y estudios relativos a “la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, y, según su término, introduce la perspectiva de “género” en los trabajos del Consejo¹²⁸.

Por otra parte, el antes mencionado Consejo Superior de la igualdad profesional entre mujeres y hombres, instaurado por la ley n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, se compone de representantes de varios ministerios, de altos cargos de la Administración, de las direcciones de tres establecimientos públicos, entre ellos *Pôle emploi*, de representantes de las organizaciones sindicales representativas y de las asociaciones patronales, así como de personalidades designadas por su competencia o experiencia en la materia. De forma general, “participa en la definición y en la puesta en marcha de la política llevada a cabo en materia de igualdad profesional entre mujeres y hombres”¹²⁹.

Finalmente, se han celebrado una serie de acuerdos nacionales interprofesionales relativos al tema de la igualdad profesional entre hombres y mujeres. El último, celebrado el 12 de julio de 2019 por el período 2019-2023¹³⁰, vinculado al Acuerdo de 20 de diciembre de 2011 relativo a la igualdad profesional entre hombres y mujeres¹³¹, sigue una misma línea que aborda, y no es poco, las cuestiones de “mixidad” en los oficios y profesiones, de conciliación de la vida familiar y laboral, de desigualdad profesional entre hombres y mujeres y de lucha contra las violencias en las empresas¹³².

4.2. La negociación colectiva

El marco legal, dada su incapacidad para permitir el paso de la igualdad formal a la igualdad real, ha convertido a la negociación colectiva en el protagonista de la lucha contra la desigualdad profesional entre hombres y mujeres.

127. De manera paralela a lo ocurrido en las Asamblea Nacional y en el Senado.

128. Los trabajos abordan muchas temáticas como, por ejemplo, la igualdad profesional, la lucha contra las violencias, la precariedad o el emprendimiento. Toda la información, así como los trabajos de la delegación, disponibles en: <https://www.lecese.fr/decouvrir-cese/delegations/droits-femmes-egalite>

129. Art. L. 1145-1 y D. 1145-1 a D. 1145-19 CT.

130. www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000039406920/?idConteneur=KALICONT000025378657

131. www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000039406920/?idConteneur=KALICONT000025378657

132. Anteriormente, se pueden citar el ANI 1 de marzo de 2004 sobre la mixidad y la igualdad profesional entre hombres y mujeres o el ANI de 19 de junio de 2013 para la mejora de la calidad de vida en trabajo y de la igualdad profesional.

Desde el 1982, se han instaurado obligaciones de negociar en determinadas materias, en los ámbitos sectoriales y en las empresas¹³³. Por lo que nos interesa, la obligación anual¹³⁴ para el empleador de negociar en materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres en la empresa versa sobre los objetivos y las medidas que permiten alcanzar la igualdad profesional entre hombres y mujeres, especialmente a tiempo parcial¹³⁵. Ha de abordar las condiciones de contratación, de formación profesional, de promoción profesional, condiciones de trabajo y de empleo (especialmente del trabajo a tiempo parcial), conciliación entre la vida profesional y la vida personal, etc.¹³⁶. En defecto de acuerdo, el empleador ha de elaborar un plan de acción anual¹³⁷. Cabe señalar que estas negociaciones se pueden coordinar con las previsiones del título I del CT relativas a la posibilidad de adoptar planes específicos negociados en la empresa para la igualdad profesional entre hombres y mujeres y la no-discriminación por razón de sexo¹³⁸. Respecto a la sanción a esta obligación de negociar, se ha de tomar en consideración las exigencias que pesan sobre los empleadores por lo que se refiere a la obligación en materia de medidas para alcanzar la igualdad profesional entre hombres y mujeres¹³⁹. En todo caso, se prevé una sanción económica modulable y de carácter administrativo en caso de incumplimiento¹⁴⁰.

En la práctica, ello se traduce en la timidez de la negociación sectorial¹⁴¹ y el predominio de la negociación empresarial¹⁴², es decir, que no se aborda el tema en la mayoría de las micro, pequeñas y medianas empresas¹⁴³. Por otra parte, sigue centrando

133. Art. L. 2241-1 y L. 2242-1 y ss. CT. La ley de 17 de agosto de 2015 reorganiza en tres bloques la negociación anual obligatoria y dedica uno de ellos a la igualdad profesional entre hombres y mujeres y a la calidad de vida en el trabajo (permite abordar la conciliación).

134. Ley de 17 de agosto de 2015 permite a un acuerdo de empresa, cuando la empresa respeta su obligación de acuerdo o, en su defecto, de un plan de acción en materia de igualdad profesional, preferir que la obligación de negociar sea trienal.

135. Art. L. 2242-17 CT.

136. Santoro 2017, 160.

137. Art. L. 2242-3 CT.

138. Art. L. 1143-1 a L. 1143-3 CT.

139. Art. L. 1142-4 y L. 1142-5 CT.

140. Art. L. 2242-8 CT. Se puede pronunciar una sanción si la empresa no dispone de un acuerdo relativo a la igualdad profesional o, en defecto de acuerdo, de un plan de acción unilateral.

141. En el ámbito sectorial, ver, por ejemplo, Acuerdo de 27 de noviembre de 2015 *sur l'égalité professionnelles Femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire* (https://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/accord_egalite_professionnelle_signe.pdf); Acuerdo de 24 de enero de 2013 *sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'édition* (<https://www.sne.fr/app/uploads/2017/11/Accord-egalite-Femmes-Hommes-24-1-20131.pdf>).

142. En el ámbito empresarial, acuerdos sobre la igualdad profesional hombres-mujeres en las empresas Carrefour de 18 de mayo de 2012 (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/accord-Carrefour-ega-pro.pdf>). Para profundizar, ver DARES 2019.

143. Santoro 2016, 49.

en las mismas materias mencionadas en el ámbito interprofesional, es decir, las cuestiones de “mixidad” en los oficios y profesiones, de conciliación de la vida familiar y laboral, de desigualdad profesional entre hombres y mujeres y de lucha contra las violencias en las empresas.

Sin embargo, de forma muy puntual, se puede hacer referencia a acuerdos de grandes empresas que han prestado atención a la lucha contra las violencias conyugales y cuentan con medidas específicas.

Así, se puede hacer mención al grupo PSA que cuenta, desde 2009, con un protocolo de prevención y de lucha contra las violencias conyugales, que prevé, por ejemplo, adaptaciones de horarios, asesoría jurídica, ayuda en la búsqueda de alojamiento, etc.

Por su parte, la empresa Orange recuerda, en su acuerdo *portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange SA Période 2018-2020*, de 29 de enero de 2018, el papel de los servicios de asistencia social en los casos de violencias conyugales, en el marco de Acción alojamiento¹⁴⁴, así como se compromete, en el artículo 8.2 del acuerdo celebrado a nivel mundial con la *UNI Global Union*, el 17 de julio de 2019, a “proponer a los trabajadores, hombres y mujeres, víctimas de violencia en la pareja, que lo solicitan, [...], por ejemplo y según el contexto local, adaptaciones de horarios, cambio de lugar de trabajo, ayuda a alojamiento de urgencia, ayuda económica de urgencia...”, así como a orientar a la víctimas y a promover acciones de sensibilización y formación¹⁴⁵.

La empresa *La Poste* (equivalente a Correos en España) celebró un nuevo acuerdo en septiembre de 2019, tras los de 2005, 2011 y 2015, que contempla, en caso de violencias no solo en el ámbito laboral, sino también familiar, además de medidas comparables a la empresa Orange, que la víctima disponga de tres días de permiso remunerado para realizar los trámites administrativos oportunos¹⁴⁶.

Finalmente, la *Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf)*, rige un acuerdo, celebrado el 11 de septiembre de 2019, sobre igualdad profesional que prevé en su artículo 5 que “los hombres y mujeres pueden ser confrontados a violencias conyugales o intrafamiliares”. Recuerda la existencia de los servicios sociales de la empresa y contempla la posible adaptación de medidas, tras recomendación del servicio de salud de

144. http://www.focom-orange.fr/wp-content/uploads/2020/09/accord_egalite_pro_2018_2020.pdf. Se nota una evolución positiva, pues en el acuerdo de 2014, el artículo 5.5.4 precisaba que “si bien el ámbito de acción de la empresa sea limitado de acuerdo con el respeto de la vida privada, las partes recuerdan que, en las situaciones de violencias conyugales, a condición de que haya denuncia, existe un mecanismo específico de urgencia, a través de los servicios sociales en las empresas” ([http://www.cftcvousdefendre.org/donnees/cms/accord-egalite-professionnelle-09-07-14\(3\).pdf](http://www.cftcvousdefendre.org/donnees/cms/accord-egalite-professionnelle-09-07-14(3).pdf)).

145. http://www.focom-orange.fr/wp-content/uploads/2019/07/20190717_accord_egalite_pro_monde.pdf.

146. <https://www.laposterecrite.fr/news/signature-dun-nouvel-accord-social-relatif-l%C3%A9galit%C3%A9-entre-femmes-hommes>

la empresa, como la atribución de permisos remunerados para realizar trámites correspondientes, el examen “con benevolencia y rápidamente” de la solicitud de ruptura convencional, la dispensa de respetar el preaviso en caso de dimisión o el apoyo en la solicitud de alojamiento de urgencia¹⁴⁷.

Para terminar, hay que saludar el interés mostrado por la Asociación Nacional de Directores/as de Recursos Humanos, como lo ilustran dos noticias publicadas en los años 2019 y 2020, relativas al papel que han de desempeñar los servicios de recursos humanos en la detección y orientación de las mujeres víctimas de violencias en la pareja¹⁴⁸.

5. EL PAPEL CENTRAL DE LAS ASOCIACIONES/ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Sin lugar a dudas, el mundo asociativo o de las organizaciones no gubernamentales desempeña un papel fundamental en cuanto al apoyo y acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia. Representa el interlocutor de los diferentes servicios administrativos descentralizados, así como de las colectividades locales. Por otra parte, constituye el brazo ejecutor de los poderes públicos y de sus políticas.

En este sentido, resulta interesante tratar de la estructura del tejido asociativo antes de abordar las condiciones que rodean su intervención.

5.1. Estructura del tejido asociativo

La defensa y protección de los derechos de las mujeres descansa, desde hace mucho tiempo, sobre la movilización del mundo asociativo.

En el ámbito nacional, como puntos de información y recursos y abarcando todos los aspectos relativos a la condición de las mujeres, se ha de citar a los Centros de información sobre derechos de las mujeres y de las familias (*Centres d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles-CIDFF*), que disponen de alrededor de 1500 permanencias en todo el territorio a través de los diferentes lugares de acogida, escucha y orientación (*Lieux d'Accueil, d'Ecoute et d'Orientation-LAEO*). Tienen como misión informar y orientar a las mujeres y actúan en el ámbito personal, social o económico.

Igualmente, el Movimiento francés para el *planning familial*, si bien centra su acción en la salud sexual (educación sexual, defensa de la contracepción y derecho

147. www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2019/09/accord%20C3%A9galit%C3%A9DEFsign%C3%A9_11sept2019-1.pdf

148. Ver en el sitio web de la asociación, <https://www.andrh.fr/actualites/1050/hausse-des-violences-conjugales-comment-agir-personnel-n603> o <https://www.andrh.fr/actualites/952/violences-faites-aux-femmes-un-sujet-rh-personnel-n599>.

al aborto), participa en la lucha contra las violencias sobre las mujeres, dada su red en el conjunto del territorio (reagrupa 72 asociaciones provinciales y 9 federaciones regionales).

Especialmente en materia de lucha contra las violencias, se puede hacer mención a la *Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF)*, que, desde finales de los 70 y en su configuración actual desde 1987, conforma una red de asociaciones (más de setenta) distribuidas en todo el territorio. Despliegan su actividad tanto en materia de acogida de urgencia y acompañamiento especializado, profesional y global (salud psíquica y física, en el ámbito social, económico o jurídico), como de formación, divulgación, prevención o sensibilización. Concretamente, gestiona el servicio de atención telefónica a las víctimas de violencia (3919-*Violences Femmes Info*), ofrece alejamiento y seguridad en caso de grave peligro, propone servicios de información, acompañamiento y apoyo a las víctimas, así como de formación a los profesionales o de asesoría a los poderes públicos.

En el ámbito local, existen muchas asociaciones relacionadas con la lucha contra las violencias y discriminaciones sobre las mujeres y con la defensa de sus derechos, a través de lugares de acogida, escucha y orientación jurídica social y profesional a las víctimas así como a través de acciones de formación y sensibilización de la sociedad ante esta problemática¹⁴⁹. Hay que matizar que todas estas asociaciones no prestan los mismos servicios y su ámbito de acción puede ser muy variable.

Finalmente, se ha de hacer mención de la Asociación contra las violencias sobre las mujeres en el trabajo (*Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail-AVFT*) que ofrece servicio jurídico especializado a las víctimas de violencias sexuales en el trabajo.

5.2. Marco de actuación del tejido asociativo

En la práctica, el acompañamiento en materia de empleo de las mujeres víctimas de violencia se suele producir en el seno de las asociaciones, que acompañan, de forma integral y, por lo tanto, desde el punto de vista socio-profesional, a las mujeres en el proceso de emancipación de la situación de violencia. Cabe señalar que las mayores asociaciones que acompañan a las mujeres en general pueden contar con servicios especializados en materia de inserción profesional destinados a todas las mujeres, que podrán poner su competencia al servicio de las mujeres víctimas de violencia¹⁵⁰.

149. Por ejemplo, *Femmes Debout*, desde su creación en 1996 en la provincia del «Jura». En París, las asociaciones *Elle's Imagine'n* o *une femme, un toit* que, por ejemplo, gestiona un centro de acogida y de inserción social para mujeres, independientemente del motivo. También la asociación *Maisons des femmes* dispone de algunas estructuras en el territorio.

150. Por ejemplo, *Bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi du réseau national des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles*.

Esta intervención del mundo asociativo puede desarrollarse con o sin colaboración de los diferentes poderes públicos.

Un ejemplo muy singular de colaboración se ha plasmado en la Región Île-de-France (región parisina), especialmente activa en materia de lucha contra las violencias sobre las mujeres. En efecto, la creación de un organismo asociado para la igualdad entre hombres y mujeres, el Centro Hubertine Auclert¹⁵¹, resulta particularmente interesante. En primer lugar, por su composición, a través de cuatro colegios que representan la Región, las colectividades locales, actores asociativos y sindicatos de trabajadores. En segundo lugar, por sus acciones. No participa en la intervención directa de atención a las víctimas, sino que despliega su actividad en materia de asesoría a las colectividades locales, asociaciones o sindicatos y de sensibilización o de educación para la igualdad. Por otra parte, a través del Observatorio Regional de las violencias sobre las mujeres, produce estudios e investigaciones y pretende jugar un papel de coordinación e interconexión entre los diferentes actores involucrados. Por ejemplo, ha participado en la elaboración de una guía destinada a los actores y actrices del empleo con el fin de mejorar el acceso al empleo de las mujeres víctimas de violencias¹⁵².

Desde el punto de vista de la intervención, se suelen celebrar convenios de colaboración entre los diferentes poderes públicos y los agentes asociativos implicados (por ejemplo, en el ámbito nacional, estas asociaciones pueden identificarse como puntos de información autorizados a través de su red de permanencias en el conjunto del territorio o gestionar herramientas de lucha de ámbito nacional, como el 3919 gestionado por la FNSF).

Se ha señalado antes, que el quinto plan interministerial (objetivo 9) indica el ámbito provincial como actor clave en la puesta en marcha de la política nacional, especialmente a través de la conclusión de planes de acción regionales, pero, sobre todo, provinciales.

Así, en el marco de estos planes, se puede institucionalizar la colaboración para el acompañamiento integral de las mujeres víctimas de violencia entre la Provincia, los representantes políticos locales, los diferentes servicios provinciales de la justicia, fuerzas del orden y asistencia de urgencia, salud, dirección provincial de la cohesión social, educación nacional y las asociaciones de atención a mujeres.

A modo de ilustración¹⁵³, la Provincia de Lot-et-Garonne, en el sudoeste de Francia, ha elaborado un Protocolo provincial de prevención y lucha contra las violencias

151. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

152. Centre Hubertine Auclert 2016.

153. Existen protocolos similares en otras provincias como Var, Rhône, les Hauts-de-Seine y la Isla de la Réunion.

sobre las mujeres 2017-2021¹⁵⁴. Por lo que nos interesa¹⁵⁵, la unidad provincial de la dirección regional del trabajo y empleo se compromete a actuar en las empresas en caso de violencias en su seno y a participar en la información y sensibilización sobre las violencias contra las mujeres. Con algo más de concreción, *Pôle emploi*, así como las misiones locales, se proponen detectar y orientar a las víctimas, así como ofrecer una atención específica personalizada. Para ello, en cada agencia de *Pôle emploi*, se designará una persona referente en la materia. Finalmente, ambas estructuras participarán en la orientación a las víctimas y en las acciones de sensibilización. Por otra parte, la *Caisse d'Allocations Familiales* (organismo gestor de las prestaciones sociales y familiares) se compromete a detectar, informar, orientar y acompañar a las víctimas. Más concretamente, prevé un tratamiento prioritario de las demandas de ayudas y la financiación de un espacio físico, gestionado por una asociación, que garantice seguridad en el marco de los encuentros derivados del ejercicio de la autoridad parental. Las mutuas garantizan, por su parte, un examen médico-legal.

En todo caso, las condiciones de las relaciones entre poderes públicos y mundo asociativo suscitan varios interrogantes.

En efecto, sin hablar de ello de forma explícita, podría parecer una delegación de servicios públicos, que convierte el mundo asociativo en prestatario de servicios en materia de lucha contra las violencias sobre las mujeres y acompañamiento de las víctimas. Esta colaboración presenta indubitablemente numerosas ventajas, como la formación de los profesionales, la concienciación y sensibilidad hacia la problemática o la pericia de las actuaciones.

Sin embargo, plantea dos grandes cuestiones: por una parte, esta acción asociativa se ha ido acompañando de la ausencia de una política pública nacional establecida, coordinada e implantada en el conjunto del territorio nacional. En este sentido, las acciones desarrolladas son puntuales y dispares según los territorios.

Por otra parte, cuestiona las condiciones de la financiación de estas asociaciones. Desde el punto de vista de la financiación, se ha de distinguir la financiación por dotación y la financiación por subvención¹⁵⁶. De todos modos, existe un riesgo para las asociaciones de dependencia económica a la financiación pública que, además de ponerlas en concurrencia como prestatarias de servicios, podría conducir a neutralizar su función militante y reivindicativa. Desde otra perspectiva, pone en cuestión el compromiso directo del Estado a través de la intervención de sus agentes.

154. http://www.lot-et-garonne.gouv.fr/IMG/pdf/protocole_version_definitive_octobre2017.pdf

155. Pgs. 55 y ss.

156. En el caso de la dotación, que proviene del Estado, se encuentra una mayor estabilidad (aunque no total). Se destina, por lo que nos interesa, a los Centros de acogida (*Centre d'hébergement et de réinsertion sociale-CHRS*). En contra parte, la subvención se solicita a cualquier organismo estatal o a las colectividades locales. Queda sometida a más condicionalidad y no tiene carácter perenne. Constituye la base de la financiación de los lugares de apoyo y atención a víctimas de violencias (LAEO).

6. EL PAPEL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS EMPRESAS

El *Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises*- ORSE, asociación de fomento de la responsabilidad societal de las empresas y “la inversión socialmente responsable”¹⁵⁷, dedica numerosos estudios a la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, abordan temas relativos al techo de cristal, a la paternidad, a las normas sobre igualdad salarial y violencias en el trabajo¹⁵⁸, a la sensibilización sobre la cuestión de la igualdad profesional y al papel de los hombres para su consecución, sin abordar como las empresas han de afrontar el tratamiento de las violencias sobre las mujeres, de origen externo al mundo empresarial.

Por otra parte, determinadas grupos de empresas han creado fundaciones de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y de lucha contra las violencias contra las mujeres que pueden actuar con otras asociaciones o subvencionar determinadas acciones¹⁵⁹.

Igualmente, se han observado iniciativas puntuales de participación directa de las empresas en la lucha contra las violencias sobre las mujeres, a través del apoyo económico o logístico a iniciativas asociativas¹⁶⁰.

Finalmente, cabe hacer referencia a una iniciativa de los poderes públicos de éxito limitado y decepcionante.

En la Carta para la igualdad de los hombres y las mujeres redactada en 2004, se instaura el Sello igualdad (en francés *Label égalité*), apoyado por el Estado y los interlocutores sociales, que permite distinguir a las empresas, asociaciones o administración, en cuanto a su aproximación a la temática de la igualdad profesional. Una vez más, se centra en las cuestiones de igualdad profesional y de violencias en el trabajo¹⁶¹.

Sin embargo, unas de las medidas del *Grenelle de lutte contre les violences conjugales* de 2019, consiste en proponer a los interlocutores sociales miembros de la comisión del *label* igualdad profesional, añadir como requisito el tratamiento de las violencias conyugales¹⁶².

157. Compuesta por grandes empresas y grandes centrales sindicales representativas (para profundizar, ver <https://www.orse.org/>).

158. A lo que denomina *normes masculines en entreprise*.

159. Fundación RAJA-Danièle Marcovici (emanación del grupo de empresa RAJA, dedicado al sector del embalaje, o Fundación Kering (emanación del grupo Kering, dedicado al sector del lujo).

160. Así, la asociación “Elle’s Imagine’nt” recauda fondos en una cadena de supermercado colaboradora o disfruta de las competencias profesionales de grandes empresas para determinados servicios concretos (ver Miclet, Molenda-Pruvost y Rodríguez 2015).

161. Ver Ministerio encargado de la igualdad entre hombres y mujeres, de la diversidad y de la igualdad de oportunidades; <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/legalite-un-objectif-partage/le-label-egalite/>

162. Medida 27.

En todo caso, su impacto no deja de ser inexistente, pues, en 2020, un poco más de 80 estructuras, entre las cuales muchas administraciones públicas o empresas del sector público, han demostrado el interés y las actuaciones suficientes para beneficiarse del Sello igualdad¹⁶³.

7. CONEXIONES CON OTRAS VULNERABILIDADES

El quinto plan interministerial de movilización y de lucha contra todas las violencias sobre las mujeres, se articula en tres ejes. En el segundo de ellos¹⁶⁴, se pretende aportar respuestas “a la diversidad de las situaciones, de los territorios y de las formas de violencias”, apuntando a la protección de la infancia en caso de violencias conyugales. Por otra parte, partiendo del hecho de que existen riesgos específicos de violencias para determinados públicos que encuentran dificultades para acceder a los mecanismos de protección de derecho común, el informe se fija como prioridad tomar en consideración estos públicos para garantizar una atención adaptada. Concretamente, se refiere a las mujeres jóvenes, a las mujeres inmigrantes, a las mujeres con discapacidad y a las mujeres que residen en territorios rurales o de ultra-mar.

7.1. Mujeres jóvenes (18-25 años)

Respecto a este colectivo, el quinto plan interministerial apunta a las “mujeres jóvenes especialmente expuestas a la violencia en la pareja y en internet” y fija 5 objetivos¹⁶⁵, entre ellos y por lo que nos interesa, el objetivo de garantizar su inserción profesional. En efecto, se ha puesto de relieve que se trata de un colectivo especialmente confrontado a las violencias, lo que puede influir en la escolarización e, *in fine*, sobre la cualificación profesional¹⁶⁶. En este sentido, el plan subraya que se encuentran en una situación desfavorable en el empleo respecto a las otras mujeres víctimas¹⁶⁷. Como medidas de acción, recurre a las misiones locales, a través de la

163. Datos de AFNOR, empresa que certifica los cumplimientos de las exigencias requeridas (<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>).

164. El primero se refiere a la consolidación del proceso de salida de las violencias y el tercero trata de la prevención de las violencias por la lucha contra el sexismo y la reincidencia.

165. Objetivo 21: Facilitar la detección y revelación de las violencias hacia las mujeres jóvenes; Objetivo 22: garantizar un alojamiento perenne; Objetivo 24: Proteger a las víctimas del cibersexismo; Objetivo 25: Prevenir y acompañar las mujeres jóvenes víctimas de matrimonio forzoso y de mutilación genital.

166. INED 2015.

167. Así, el quinto plan interministerial apunta que el 55% de las mujeres jóvenes que llaman al 3919 se encuentran en desempleo, en contra del 15% para el conjunto de las mujeres que llaman.

experimentación en 20 de ellas diseminadas en el territorio, de programas de formación y sensibilización de los profesionales.

7.2. Mujeres inmigrantes

La ley n° 2007-1631 de 20 de noviembre de 2007, *relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile*, prevé la aplicación del sistema de protección de la pareja víctima de violencia, aplicación extendida por la ley n° 2016-274 de 7 marzo de 2016¹⁶⁸, a las violencias familiares (violencia ejercida por un tío, primo, hermano, etc.).

Una cuestión merece especial atención y se refiere al supuesto en el cual la mujer víctima de violencias dispone de un permiso de residencia temporal vinculado a la vida en pareja (por ser el maltratador una persona de nacionalidad francesa o beneficiaria del reagrupamiento familiar), es decir, un permiso de residencia temporal “vida privada y familiar”¹⁶⁹.

En este caso, a pesar de que la comunidad de vida sea una exigencia legal, su ruptura, independientemente de quien esté en su origen, no implica la retirada del permiso de residencia temporal y permite su renovación¹⁷⁰.

Más aún, desde la ley n° 2018-778 de 10 de septiembre de 2018, *pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie*, si el maltratador se ve condenado por sentencia firme, se atribuye un permiso de residencia de pleno derecho definitivo que sustituye el permiso de residencia temporal “vida privada y familiar”¹⁷¹.

Por otra parte, se ha de atribuir a la mujer migrante en situación irregular un permiso temporal “vida privada y familiar”¹⁷², si es beneficiaria de la aplicación de una ordenanza de protección¹⁷³.

En todos estos casos, el permiso permite el ejercicio de una actividad profesional.

Por otra parte, merece ser destacado que, desde la ley n° 2015-925 de 29 julio de 2015, *relative à la réforme du droit d'asile*, la interpretación de los motivos de persecución previstos en el Convenio del estatuto del refugiado de Ginebra ha de tomar en consideración los aspectos vinculados al género.

Finalmente, señalar que el quinto plan interministerial se refería a la necesidad de apoyar acciones de acompañamiento y de formación de los profesionales de

168. *Relative au droit des étrangers en France.*

169. El quinto plan interministerial subraya que el acceso al permiso de residencia se suele condicionar a criterios familiares o conyugales, por lo que “el estatuto de mujeres se limita muy a menudo al de madre, pareja o esposa”.

170. Art. L 313-12 *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, en adelante CESEDA (en español, Código de la entrada y de la residencia de los extranjeros y del derecho de asilo).

171. Art. 316-4 CESEDA.

172. O víctima de un matrimonio forzoso.

173. Art. 316-3 CESEDA.

estructuras de acogida de mujeres exiliadas víctimas de tortura, lo que se ha de materializar por la firma de un convenio de colaboración entre el Ministerio de Salud y una asociación concreta especializada en la materia.

7.3. Mujeres con discapacidad

La toma en consideración de las especificidades de las mujeres con discapacidad ante las situaciones de violencia se ha producido en la ley de 4 de agosto de 2014 para la igualdad real entre mujeres y hombres¹⁷⁴. Se introduce, de forma transversal la toma en consideración de las situaciones de violencias en las políticas de prevención de la discapacidad.

La resolución del Senado de 8 de enero de 2020 sobre violencias contra las mujeres con discapacidad, pone de relieve la necesidad de tomar medidas, especialmente en materia de acceso a servicios de cuidados y al empleo¹⁷⁵. Por otra parte, existe un número de atención especializado reservado a las mujeres con discapacidad gestionado por una asociación¹⁷⁶.

El quinto plan interministerial gira sus acciones en torno a dos objetivos: la detección y acompañamiento de las mujeres con discapacidad víctimas de violencias y la realización de una encuesta relativa a las violencias sobre las mujeres con discapacidad¹⁷⁷.

En el ámbito de la inserción profesional de las mujeres con discapacidad¹⁷⁸, hay que hacer hincapié en el reciente Decreto de 2 de octubre de 2020 relativo a los establecimientos y servicios de preorientación y readaptación profesional de las personas con discapacidad, que se inscriben en una lógica de proyecto individualizado¹⁷⁹.

7.4. Mujeres que residen en territorios rurales o de ultra-mar¹⁸⁰

En el quinto plan interministerial, para el entorno rural, las medidas se centran en facilitar el acceso a los mecanismos de acompañamiento de las víctimas, especialmente

174. La discapacidad constituye un factor de riesgo agravante para las mujeres de sufrir violencias (ver Baradji y Filatriau 2020).

175. Courteau *et al.* (2019).

176. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/initiative/developpement-du-numero-de-coute-nationale-ecoute-violences-femmes-handicapees/>

177. Objetivos 28 y 29.

178. Informe del defensor de los derechos en noviembre de 2016 relativo al empleo de las mujeres con discapacidad.

179. Decreto n° 2020-1216 de 2 de octubre de 2020 *relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées* (art. D. 312-161-25 y ss. CASF).

180. Ver objetivo 9 del quinto Plan.

permitiendo su movilidad, a través de la puesta a disposición, a modo experimental y en determinadas zonas, de medios de transporte, o a través de la formación de los profesionales para detectar situaciones de violencias y orientar a las víctimas (objetivo 10).

En materia de empleo, existen exoneraciones de las cotizaciones patronales en las “zonas de revitalización rural” para la contratación de trabajadores, independientemente del sexo¹⁸¹.

7.5. Mujeres víctimas de trata humana y prostitución

Cabe hacer mención de la ley n°2016-444 de 13 de abril de 2016, *visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées*, que establece un acompañamiento de las mujeres que salen de la prostitución, proxenetismo o explotación sexual. Este acompañamiento, autorizado por la autoridad administrativa en la provincia y realizado por asociaciones autorizadas, posee una dimensión global (como, por ejemplo, solución de alojamiento, acceso a una ayuda económica específica en defecto de acceso a las prestaciones comunes), que tiene como objeto encontrar actividades alternativas a la prostitución.

Igualmente, las víctimas de trata humana que hayan denunciado o atestado en contra de autores de infracciones de proxenetismo o de trata humana, se ven otorgadas de un permiso de residencia permanente que permite el ejercicio de una actividad profesional¹⁸².

A modo de conclusión de este apartado, a pesar de una recomendación de 2010 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer de la ONU, que se refiere a ella como un “concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes”¹⁸³, parece que la noción de interseccionalidad¹⁸⁴ no guía la aproximación de los poderes públicos franceses a la lucha contra las discriminaciones y las violencias sobre las mujeres.

181. Además de exoneración en materia de impuestos (ver art. L. 241-7 a L. 241-20 CSS, así como art. 1383 E y 1383 E bis Código General de los Impuestos).

182. Art. 316.1 CESEDA.

183. Proyecto de recomendación general n° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010 (<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/63/PDF/G1047263.pdf?OpenElement>).

184. Que permite entender, por lo que nos interesa, que, además de las posibles discriminaciones sufridas por la condición de ser mujer, se ha de tomar en consideración otros factores discriminatorios (etnia, edad, idioma, cultura, religión, estado civil, clase social, lugar de residencia, discapacidad y orientación o identidad sexual), que no se superponen, sino que desmultiplican los efectos discriminatorios. Ello conduce a una gran diversidad de situaciones. Así, se insiste en la idea según la cual cada mujer percibe de manera distinta la misma realidad en función de sus características personales (Fassin 2019, 9). Para profundizar, v. Dossier 2019.

8. CONCLUSIONES

1) Fruto de una gran actividad legislativa, el marco legal relativo a la cuestión global e inclusiva de la igualdad entre hombres y mujeres se declina en dos grandes bloques. Por una parte, tomando en cuenta las esferas pública y privada, se han adoptado leyes relativas a la no-discriminación en todos los ámbitos y a la lucha contra las violencias contra las mujeres, a través, por ejemplo, de la regulación penal del acoso sexual y sexista y del arsenal de tipificaciones y agravantes penales en la materia. Igualmente, respecto a las violencias conyugales, se ha prestado atención a la detección y al acompañamiento a las víctimas. Por otra parte, en materia laboral, la acción legislativa se ha focalizado en la igualdad profesional, especialmente a la igualdad salarial y en las violencias endógenas a la empresa. Se observa, por lo tanto, una cierta segmentación de la intervención legal que ha actuado mediante pequeños toques, sin adquirir una dimensión totalmente transversal y profunda.

2) Respecto a la atención y al acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia en el seno de pareja, la intervención legal se ha centrado en las situaciones de urgencia. Tanto la formación de los profesionales, que ha dado prioridad a los sectores de la justicia y de la seguridad, como las numerosas modificaciones de la puesta en marcha de las ordenanzas de protección o del procedimiento de la evicción del alojamiento del maltratador, demuestran, entre otros aspectos, que la ley viene a actuar, en primer lugar, en lo fundamental, es decir, en la puesta en seguridad de las víctimas.

3) El acompañamiento a las víctimas requiere la movilización de numerosos actores, entre los cuales hay que destacar especialmente el tejido asociativo. La participación de los poderes públicos, estatales o locales, se materializa mediante la financiación de estas estructuras asociativas, vía distintos modelos más o menos perennes.

En este sentido, la articulación de los servicios centrales del Estado y sus delegaciones territoriales, especialmente la delegación para la igualdad entre hombres y mujeres, con los diferentes actores locales resulta ser la metodología central de implantación de las políticas públicas en la materia. Al margen de ello, pueden existir otras acciones y medidas implantadas a iniciativa de una colectividad local concreta, por decisión política.

En todo caso, la ausencia de políticas y de un marco claro en el ámbito nacional conduce a una gran diversidad de situaciones según el territorio considerado, donde el compromiso de los actores locales (asociaciones, representantes políticos, administraciones públicas, etc.) resulta ser decisivo.

4) Por todo ello, el acompañamiento de las víctimas de violencias en la pareja en materia sociolaboral se podría considerar como muy escaso y balbuceante.

Las disposiciones legales previstas para mantener a las víctimas en el empleo conducen a un panorama desolador. No se contempla ni permiso, ni suspensión del

contrato de trabajo, ni movilidad geográfica. La negociación colectiva queda centrada en las cuestiones de igualdad salarial y de lucha contra las violencias en las empresas. Así, salvo contadas excepciones en acuerdos celebrados en grandes empresas, no se aborda el papel que ha de jugar la empresa cuando una de sus trabajadoras es víctima de violencia conyugal.

En materia de inserción profesional, se observa un cambio de aproximación que podría permitir contemplar la situación de violencia conyugal como un freno periférico singular al empleo, paso imprescindible para elaborar una política de empleo específica, adaptada y, por lo tanto, eficaz.

Por lo que se refiere a la protección social, se puede afirmar que la ley se ha limitado a no ser una fuente de perjuicio suplementario para las víctimas (dimisión legítima, cálculo del RSA), sin ofrecer un marco propio realmente protector. Así, al margen de ayudas limitadas en el tiempo (por experimentales) y en el espacio (por ser de ámbito local), es a través del cumplimiento de otras condiciones (ingresos, edad, hijos a cargo, etc.) que las mujeres víctimas de violencia podrán acceder a determinadas ayudas.

Pueden existir protocolos o modelos locales que mejoran el panorama antes descrito. Sin embargo, esta fragmentación territorial de las políticas públicas y de su puesta en marcha, crea un cierto escepticismo en cuanto a la eficacia real del modelo francés. Por otra parte, el papel fundamental del tejido asociativo, si bien presenta indubitables ventajas, plantea a la vez numerosos problemas e interrogantes.

En definitiva, parece que Francia se encuentra todavía en fase de concienciación y de experimentación, no solamente en cuanto al acompañamiento sociolaboral de las víctimas de violencia en el seno de la pareja, sino ante los desafíos y retos que la lucha contra la violencia de género plantea a toda una sociedad.

9. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Baldeck, Marilyn (2020), “Condamnation prud’homale de l’employeur pour harcèlement sexuel après une relaxe au pénal : la Cour de cassation lâche enfin du lest (Cass.soc., 25 mars 2020, n° 401 FS-P+B)”, <https://www.avft.org/2020/04/15/articulation-penal-social/>
- Beckers, Maude (2018), “La lutte contre le harcèlement sexuel dans l’entreprise: d’un dispositif muselant à des protections vacillantes”, *Revue de Droit du Travail*, 1.
- Chaignot Delage, Nicolas (2018), “Pour une véritable justiciabilité du droit en matière de harcèlement sexuel au travail : l’évolution du droit positif passe par un changement des mentalités”, *Revue de Droit du Travail*, 1.
- Coron, Clotilde (2019), “Les indicateurs d’égalité salariales: les limites de la mesure”, *Revue de Droit du Travail*, 3.

- Corpart, Isabelle (2020), “Pour une famille, véritable havre de paix, de nouveaux renforcements de la lutte contre les violences conjugales”, *La lettre juridique : Famille et personnes*, 809.
- Depelley, Sophie y Verkindt, Pierre-Yves (2017), “Les dérogations au droit commun de la preuve dans le droit du contrat de travail”, *Droit Social*, 9.
- Dossier (2019), “Intersectionnalité”, *Mouvements des idées et des luttes*, Dossier 12 février 2019, <https://mouvements.info/intersectionnalite>
- Fassin, Éric (2015), “D’un langage l’autre: l’intersectionnalité comme traduction”, *Raisons politiques*, 2/58, 9-24.
- Gouttenoire, Adeline (2020), “La loi du 30 juillet 2020 : un nouveau pas dans la protection civile de toutes les victimes de violences conjugales”, *La lettre juridique: Famille et personnes*, 836.
- Ignace, Laure y Baldeck, Marilyn (2017a), “Violences sexuelles au travail: la soumission du juge du travail au juge pénal ne peut plus durer”, *Revue de Droit du Travail*, 1, 60-65.
- Ignace, Laure y Baldeck, Marilyn (2017b), “Note a Cass. Soc. 17 de marzo o mayo de 2017, n° 15-90.300”, *Droit Ouvrier*, 832, 670-675.
- Jacquot, Sophie (2009), “La fin d’une politique d’exception: l’émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d’égalité entre les femmes et les hommes”, *Revue française de science politique*, 2/59, 247-278.
- Jouniot, Sylvie (2019), “La répression pénale comme outil de régulation des violences physiques au travail”, *Revue de Droit du Travail*, 12, 770-779.
- Karzabi, Iman y Lemièrre, Séverine (2018), “Accès à l’emploi et violences faites aux femmes”, en Maruani, Margaret (Dir.), *Je travaille, donc je suis*, Paris, 132-144.
- Laufer, Jacqueline (2014), *L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris.
- Leborgne-Ingelaere, Céline (2016), “Discrimination, harcèlement et agissement sexiste à la lumière de la loi du 8 août 2016”, *La Semaine Juridique, Juris-Classeur périodique, édition sociale (JCP S)*, 39.
- Lokiec, Pascal y Porta, Jérôme (2013), “Observaciones a Cons. Const. n° 2012-240 QPC de 4 de mayo de 2012”, *Recueil Dalloz*, 15.
- Lyon-Caen, Antoine (1996), “Nota a Cass. Soc. de 29 de octubre 1996, n° 92-43.680”, *Droit Social*, 1013-1015.
- Miclet, Simon; Molenda-Pruvost, Margot y Rodriguez, Lisa (2015), *L’implication des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes*, Etude nationale – France, Fondation Agir Contre l’Exclusion (FACE), <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/etude-nationale-sur-l-implication-des-entreprises-dans-la-lutte-contre-les-violences-faites>).
- Moreau, Marie-Ange (2013), “L’obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l’ancrage communautaire de certains textes)”, *Droit Social*, 5, 410-414.

- Petit, Franck (2020), “Les éléments constitutifs de la rémunération pour l’application de l’index de l’égalité entre les femmes et les hommes”, *Droit Social*, 1, 53-57.
- Santelmann, Paul (2019), “La formation professionnelle en France. Encore une réforme! Pour quelle ambition?”, *Futuribles*, 2/429, 63-76.
- Santoro, Guillaume (2016), “Réflexions sur l’efficacité du droit de la négociation collective sur l’égalité hommes-femmes”, *Droit Social*, 1, 49-57.
- Santoro, Guillaume (2017), “L’articulation des temps de vie par la négociation collective sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes”, *Droit Social*, 2, 160-169.
- Santoro, Guillaume (2019), “La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel: de nouvelles exigences pour l’égalité salariales entre les femmes et les hommes”, *Revue de Droit du Travail*, 3, 190-195.
- Tournaux, Sébastien (2012), “L’intensité de l’obligation de sécurité de l’employeur: un traitement aux effets mal mesurés”, *Droit Ouvrier*, 770, 571-577.
- Wauquier, Vincent (2002), “Nota a Cass. Soc. 10 de julio de 2002, n° 00-42.368”, *Droit Ouvrier*, 535-537.
- Willmann, Christophe y Abhervé, Michel (2018), “La réforme du compte personnel de formation, entre continuité et ruptures”, *Revue de Droit du Travail*, 9, 564-569.
- Zimmermann, Bénédicte (2020), “Sécuriser les parcours par le compte. Formation continue, droits subjectifs et politiques de la singularité”, en Besin M., Cavalli S. et Negroni C. (ed.), *Le parcours en question*, Lille, Presses Universitaires du Septentrion, https://www.researchgate.net/profile/Zimmermann_Benedicte/publication/327364803_Securiser_les_parcours_par_le_compte_Formation_continue_droits_subjectifs_et_politiques_de_la_singularite/links/5e09ef2a4585159aa4a5b888/Securiser-les-parcours-par-le-compte-Formation-continue-droits-subjectifs-et-politiques-de-la-singularite.pdf.

Estudios e informes

- Albagly, Maïté; Cavalin, Catherine; Mugnier, Claude y Nectoux, Marc (2014), *Étude relative à l’actualisation du chiffrage des répercussions économiques des violences au sein du couple et leur incidence sur les enfants en France*; PSYTEL y Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de droits des femmes; https://www.researchgate.net/publication/295801068_Etude_relative_a_l_actualisation_du_chiffrage_des_repercussions_economiques_des_violences_au_sein_du_couple_et_leur_incidence_sur_les_enfants_en_France_en_2012
- Baradji, Éva y Filatriau, Olivier (2020), *Les personnes handicapées sont plus souvent victimes de violences physiques, sexuelles et verbales*, Ministère des Solidarités et de la Santé, Études et Résultats, n°1156, Drees, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/>

etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/les-personnes-handicapees-sont-plus-souvent-victimes-de-violences-physiques

- Bazin, Arnaud y Bocquet, Éric (2020), *Le financement de la lutte contre les violences faites aux femmes: une priorité politique qui doit passer de la parole aux actes. Rapport d'information sur le financement de la lutte contre les violences faites aux femmes*; Commission des finances; Sénat, 602, Session Extraordinaire de 2019-2010; <https://www.senat.fr/notice-rapport/2019/r19-602-notice.html>
- Centre Hubertine Auclert, Association «FIT, une femme, un toit» (2016), *Guide à destination des acteurs et actrices de l'emploi. Améliorer l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences*; <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/ameliorer-l-acces-a-l-emploi-des-femmes-victimes-de-violences-guide-pratique-a-destination-des>
- Commission de lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République (2016), *Rapport d'information de evaluación de la ley nº 2012-954 de 6 de agosto de 2012 relative au harcèlement sexuel*; <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i4233.asp>
- Courteau, Roland; Deseyne, Chantal; Laborde, Françoise y Vérien, Dominique (2019), *Violences, femmes et handicap: dénoncer l'invisible et agir. Rapport d'information au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les violences faites aux femmes handicapées*, Sénat, nº 14, Sessão Ordinaria de 2019-2020; https://www.senat.fr/rap/r19-014/r19-014_mono.html
- DARES (2012), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *Estudios sobre las misiones locales*; https://dares.travail-emploi.gouv.fr/recherche?search_api_fulltext=missions+locales
- DARES (2019), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Pochic, Sophie, Coord.), *L'égalité professionnelle est-elle négociable? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015*, vol. 1, Document d'étude, nº 231, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares__document_d_etudes__egalite_est-elle_negociable_vol_1.pdf
- Debauche, Alice; Lebugle, Amandine; Brown, Elizabeth; Lejbowicz, Tania; Mazuy, Magali; Charruault, Amélie; Cromer, Sylvie; Dupuis, Justine y Hamel, Christelle (2017), *Enquête Virage (Violence et rapport de genre) et premiers résultats sur les violences sexuelles*, INED, Document de travail nº 229 (disponible en <https://www.ined.fr/fr/publications/editions/document-travail/enquete-virage-premiers-resultats-violences-sexuelles/>).
- Encuesta IFOP (2014), *El acoso sexual en el trabajo*; <https://www.ifop.com/publication/enquete-sur-le-harcelement-sexuel-au-travail/>
- Enveff (2003), *Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France*, Paris.

- Georges-Kot, Simon (2020), *Écarts de rémunération femmes-hommes: surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé*, Boletín Insee Première, 1803, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>
- Gobierno de Francia, web oficial (2019), *Paremos las violencias!*
- Grésy, Brigitte y Becker, Marie (2015), *Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité*, Rapport du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n°2015-01, <https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>.
- Grésy, Brigitte; Durand, Édouard; Ronai, Ernestine; Muracciole, Marion; Texier, Léa y Valla, Ana-Clara (2020), *Violences conjugales. Garantir la protection des femmes victimes et de leurs enfants tout au long de leur parcours*; Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Rapport n°2020-09-22 VIO-43; https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_violences_conjugales_2020_-_vpubliee.pdf
- https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/chiffres-de-reference-violences-faites-aux-femmes#les_principaux_chiffres_sur_les_violences_faites_aux_femmes_en_20192
- INED-Institute Nationale d'Études Démographiques (2015), "Viols et agressions sexuelles en France: premiers résultats de l'enquête Virage", Population & Sociétés, 538, https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/25953/538.population.societes.2016.novembre.fr.pdf.
- Ministère des droits des femmes (2013), *4ème Plan interministériel de prévention et lutte contre les violences faites aux femmes*; <https://solidaritefemmes-la.fr/4e-plan-interministeriel-de-prevention-et-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-20142016/>
- Ministère des familles, de l'enfance et de droits des femmes (2016), *5ème plan de lutte contre toutes les violences faites aux femmes*; <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/5eme-plan-de-mobilisation-et-de-lutte-contre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes-2017-2019/>
- Ministère de la Justice (2020), *Guide pratique de l'ordonnance de protection*; Direction des affaires civiles et du Sceau; http://www.justice.gouv.fr/art_pix/DACS_Ordonnance%20de%20protection_Guide_mai_2020.pdf
- Ministère de l'Intérieur (2019a), *Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple*; Délégation aux victimes; <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Etude-nationale-relative-aux-morts-violentes-au-sein-du-couple-en-20192>
- Ministère de l'Intérieur (2019b), *Enquête «Cadre de vie et sécurité» 2012-2019*; INSEE-ONDRP-SSMSI; <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Rapport-d-enquete-Cadre-de-vie-et-securite-2019>