

## 1. Femme, économie et emploi

A première vue, il semble que les actions entreprises par le Gouvernement en matière d'économie et d'emploi ont été qualitativement et quantitativement importantes. Cependant, une analyse détaillée révèle, dans le rapport présentée par le Gouvernement comme réponse au questionnaire des Nations Unies, que les propositions faites par la Plateforme d'Action ( Mainstreaming) sont toujours en suspens. La Plateforme d'Action proposa les objectifs suivant:

1. Promouvoir l'indépendance et les droits économiques de la femme en incluant l'accès à l'emploi sous les conditions de travail appropriés et sous le contrôle des recours économiques.
2. Faciliter l'accès des femmes à l'emploi, au marché et au commerce dans les mêmes conditions d'égalité que l'homme.
3. Offrir des services commerciaux, une formation et un accès aux marchés, à l'information et à la technologie, en particulier aux femmes à bas revenus.
4. Renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux des femmes.
5. Eliminer la ségrégation dans le travail et routes formes de discrimination envers les femmes dans le monde du travail.
6. Favoriser une harmonisation des responsabilités au sein du travail et de la famille entre femmes et hommes.
7. Activer et faire respecter les lois qui garantissent les droits des femmes et des hommes en proposant une rémunération égale pour le même travail ou pour un travail similaire.

Les propositions faites lors de la Plateforme III PECM ont subi un certain "retard" par rapport au calendrier prévu et cela semble être plutôt une déclaration d'intentions réduites à de simples campagnes, réunions, études et séminaires. Nous considérons donc le rapport du Gouvernement comme incomplet et ambiguë pour les raisons suivantes:

- Nous avons besoin de plus de lois, normes et mécanismes qui développent des objectifs; et non comme la récente Loi de Conciliation qui ne reprend pas la directive communautaire sur l'individualisation des droits ( Directives du Conseil 92/85 du 19 Octobre et 96/34/CE du Conseil du 3 Juin), celle-ci par conséquent reste incomplète.
- Les mesures d'action positives sur lesquelles nous avons insisté dans la Plateforme d'Action, ne sont pas recueillies dans aucun des textes légaux afin d'avancer d'une manière logique dans la réussite de l'égalité.
- La ségrégation féminine continue d'augmenter fondamentalement par le manque de diversification de la formation et cela se perpétue.

- La Négociation Collective est de plus en plus dérégularisée par les changements produits dans le marché du travail et par l'apparition de nouvelles formes contractuelles dans les relations du travail. Cet ensemble affecte principalement le collectif de femmes en ce qui concerne l'accès, la permanence et la promotion dans le marché du travail.
- Les mesures que le Gouvernement a adopté pour favoriser l'emploi féminin, comme peut être le "contrat 0" qui n'est pas spécifiquement dirigé aux femmes, sont difficilement applicables car la majorité des entreprises ne couvrent pas les postes vacants lors des congés de maternité. En ce qui concerne l'incorporation de femmes dans les secteurs traditionnellement masculin, avec une bonification de 60% pour les entreprises, le Gouvernement ne nous a pas communiqué d'information. En réalité, les indicateurs de genre ne sont pas respectés.
- Le taux de chômage des femmes en Espagne est supérieur à la moyenne européenne.
- La différence de salaire des femmes est inférieure de 30% à celles des hommes.
- Le taux d'activité des femmes diminue dans l'Union Européenne.
- Les niveaux de formation actuelles des femmes ne servent pas lors de l'accès à un poste de travail, ce qui entraîne une inégalité lors du rapprochement de la femme au marché du travail.
- L'âge et la durée au même poste ( plus la femme est âgée plus elle rencontre de difficultés) sont deux paramètres qui aggravent la situation professionnelle des femmes:
- L'embauche temporaire ou précaire se réalise généralement avec les femmes.

Nous considérons que dans le cadre économique et de l'emploi, nous devons combattre la discrimination entre femmes et hommes afin de concilier vie professionnelle et vie professionnelle. De même qu'il faut faciliter la réinsertion des femmes au travail, favoriser celles des personnes handicapés, des minorités ethniques et autres groupes de personnes défavorisés. Nous proposons donc les mesures suivantes.

## **1 Combattre les discrimination entre les femmes et les hommes**

La dimension de l'égalité doit être tenue en compte dans toutes les actions et les activités. Il est donc nécessaire d'intégrer la "transversabilité" des politiques générales d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'application du reste des politiques de l'emploi. Il est également indispensable d'arbitrer les mesures

nécessaires pour la recompilation des données réelles sur la situation de la femme dans le monde professionnelle et dans son évolution, en utilisant les systèmes et les procédures adaptés afin de faciliter l'accès à ce type d'information. Il est recommandé d'adopter des mesures qui facilitent la croissance du taux d'activité des femmes dans le processus d'augmentation annuelle d'au moins 20%.

A) Réformes législatives dirigées vers:

- Eliminer les discriminations sexuelles existantes dans l'accès à l'emploi et prévenir les problèmes futurs et que la promotion des égalités soient effectives.
- Appuyer les réseaux de services sociaux qui développent des activités pour l'insertion professionnelle des femmes.
- Eliminer les obstacles existants dans la promotion professionnelle et dans l'accès des femmes à des postes de responsabilité.
- Faciliter et éliminer les obstacles qui existent pour rendre effectif le principe d'égalité dans un travail de même valeur pour une même rétribution. Promouvoir l'application du Mémoire et Code de Comportement de la Commission Européenne relatif à " Même travail – Même salaire "
- Diffuser et promouvoir , parmi les opérateurs juridiques, l'utilisation des instruments de tutelle existants en matière de discrimination sexuelle: statistiques, preuves et charges à l'appui, analyses d'experts/es et preuves psychologique dans les procédures d'harcèlement.
- Régulation de l'harcèlement sexuelle, sa qualification et sa procédure de sanction.
- Spécifier les compétences des représentants des travailleuses et travailleurs dans le cadre de l'obligation de l'entreprise, recevoir une information sur les postes vacants.
- Etablir des accords de collaboration avec l'Inspection du Travail et la Sécurité Sociale dans le but d'assurer et d'accomplir le principe d'égalité.

B) Promouvoir à travers des aides fiscales et des subventions:

- Projets d'entreprise de femmes chefs d'entreprise, actions d'appui, formation, aide technique, mise en marche et conseil dans la création d'autoemploi des femmes.

- La création d'emploi pour femmes avec une charge familiale non-partagée et pour les femmes au chômage de longue durée.
- L'autoemploi et les femmes chefs d'entreprise avec des mesures fiscales favorisant le crédit bonifié, les réductions d'impôts, les subventions ou aides fiscales, de nouveaux emplois pour les femmes au chômage de longue durée sans formation spécifique.

## **2 Concilier la vie professionnelle avec la famille**

- Etablir des licences de responsabilité familiale ( et non seulement pour le soin des enfants) comme des droits individuels et non dérivés, avec une certaine flexibilité afin que les travailleuses et travailleurs disposent de moyens pratiques lorsqu'ils se trouvent dans des situations de travail précaires. Nous devons, également, promouvoir par le biais de nouvelles permissions et congés l'exercice de ces droits et de répartir d'une façon équilibrée les responsabilités familiales entre femmes et hommes.
- Création de service de crèches et de garderies, soin à domicile, publics ou subventionnés à travers des accords ou des collaborations avec les entités régionales ou locales afin de tenir en compte les horaires de travail et en adoptant des mesures à caractère fiscale pour les familles défavorisées.
- Promouvoir la flexibilité horaire dans son aspect positif par le biais de négociations et en fonction des besoins des travailleuses et des travailleurs.
- Rallonger les périodes de congé de maternité aussi bien au niveau professionnel qu'au niveau de la Sécurité Sociale.
- Assurer la jouissance des périodes de congé parentales aussi bien pour les femmes que pour les hommes en respectant le calendrier de l'entreprise.
- Garantir l'accès à la Formation Professionnelle pendant toute les périodes de congé de maternité ou parentale.
- Compléter la transposition des Annexes de la Directive 92/34 du 3 juin 1996 sur les permissions parentales.
- Transposition des Annexes de la Directive 92/95 CEE sur la maternité indiquées par les agents, procédures ou conditions de travail et risques spécifiques.
- Avancer dans le développement de mesures dans la législation du travail à savoir flexibilité, réduction progressive, distribution du temps de travail

qui favorise la compatibilité de la vie professionnelle et familiale et notamment le passage aux 35 heures.

### **3 Améliorer le niveau d'occupation des femmes**

- Introduire des mesures d'action positives qui priment l'embauche, la promotion et la permanence de femmes ainsi que des mesures répressives contre les entreprises qui exercent des pratiques discriminatoires mais bonifier ou récompenser les entreprises qui maintiennent le droit d'égalité.
- Réaliser des campagnes publiques, en particulier entre les chefs d'entreprise femme ou homme, sur les avantages fiscaux lors d'embauche ou de contrats à durée indéterminée en faveur des femmes et notamment pour les secteurs ou les postes avec un faible taux d'emploi féminin sur les bases nouvelles du Catalogue des Occupations récemment approuvé par le Gouvernement.
- Étendre les bonifications pour les entreprises à des contrats d'intérim qui se substituent à des travailleuses ou des travailleurs en période de congé de maternité ou parental.
- Établir l'obligation de réaliser des contrats de substitution dans le cas de congé parental avec les femmes.
- Concéder, à caractère prioritaire, la formation aux femmes afin de les orienter vers des professions où elles sont sous-représentées.
- Information et conseil aux femmes sans emploi pour promouvoir leur réinsertion dans le marché du travail.
- Au niveau de la sélection et de la promotion dans l'Administration Publique, les Tribunaux devront agir de façon collégiale et respectueuse afin de créer un équilibre entre les femmes et les hommes.

#### **4 Faciliter la réincorporation dans la vie professionnelle**

- Améliorer la formation comme mécanisme compensateur entre les différences des femmes et des hommes, et en proposant d'autres mesures comme la diversification de la Formation Professionnelle qui assure une politique éducative de formation et d'actualisation des connaissances ( et notamment pour les femmes qui se réinsèrent dans le marché du travail ), dans le but d'améliorer les opportunités d'emploi et de formation spécifique.
- Pousser les procédures d'accès et de formation non discriminatoires au sein des entreprises privées et des Administrations Publiques, à travers des plans d'égalité d'opportunités et des moyens de réinsertion des femmes après une longue période de non-activité professionnelle.

#### **5 D'autres champs d'action**

- Valoriser et reconnaître le travail des femmes dans un environnement d'une économie souterraine, domestique, femme de ménage, travail informel et mère au foyer qui apporte une valeur ajoutée au pays.
- Divulguer les données réelles sur l'emploi des femmes et les causes profondes.
- Campagne d'information afin que ne subsistent plus les mythes comme quoi les femmes enceintes ou l'absentéisme sont les principales caractéristiques des travailleuses.