

# Un'inchiesta sulla negoziazione dell'uguaglianza professionale uomo/donna nelle imprese dell'Aquitania (Francia): l'impatto delle politiche pubbliche e il ruolo degli attori della concertazione



Questo contributo presenta un caso di azione istituzionale promossa dallo Stato Francese che prevede l'obbligo di una concertazione d'impresa (a partire da 50 dipendenti) sulla tematica delle pari opportunità nei luoghi di lavoro volta a ridurre le disuguaglianze di genere nelle imprese.

La nostra ricerca, basata sull'analisi dei testi di negoziazione sul tema dell'uguaglianza professionale nelle imprese della regione Aquitania, intende valutare:

- L'impatto delle politiche pubbliche e il coinvolgimento degli attori delle parti sociali: dirigenti d'azienda, delegati sindacali e del personale, responsabili delle risorse umane.
- Gli ambiti privilegiati d'intervento e il contenuto delle azioni sottoscritte nei testi.

La ricerca s'inscrive in un progetto triennale finanziato dalla regione Aquitania che coinvolge l'ispettorato del lavoro, cinque sindacati (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC e FO), oltre alla confederazione degli imprenditori, il MEDEF. Essa è attualmente in una fase preliminare di consolidamento dell'analisi dei dati.

## Il contesto giuridico di riferimento

### Quadro Europeo

La riduzione della disuguaglianza tra uomini e donne è tra i fondamenti dell'Unione Europea (trattato di Roma del 1957) con il principio della parità di remunerazione tra lavoratori e lavoratrici. La Carta Europea dei diritti fondamentali del 2000 ricorda che le pari opportunità devono essere assicurate in ogni ambito, compresi quelli del lavoro, dell'impiego e della remunerazione (art. 23).

### In Francia

Legge Roudy (1983): creazione di un sistema di negoziazione per promuovere l'uguaglianza professionale (il termine ufficiale in Francia per riferirsi alla tematica delle "pari opportunità").

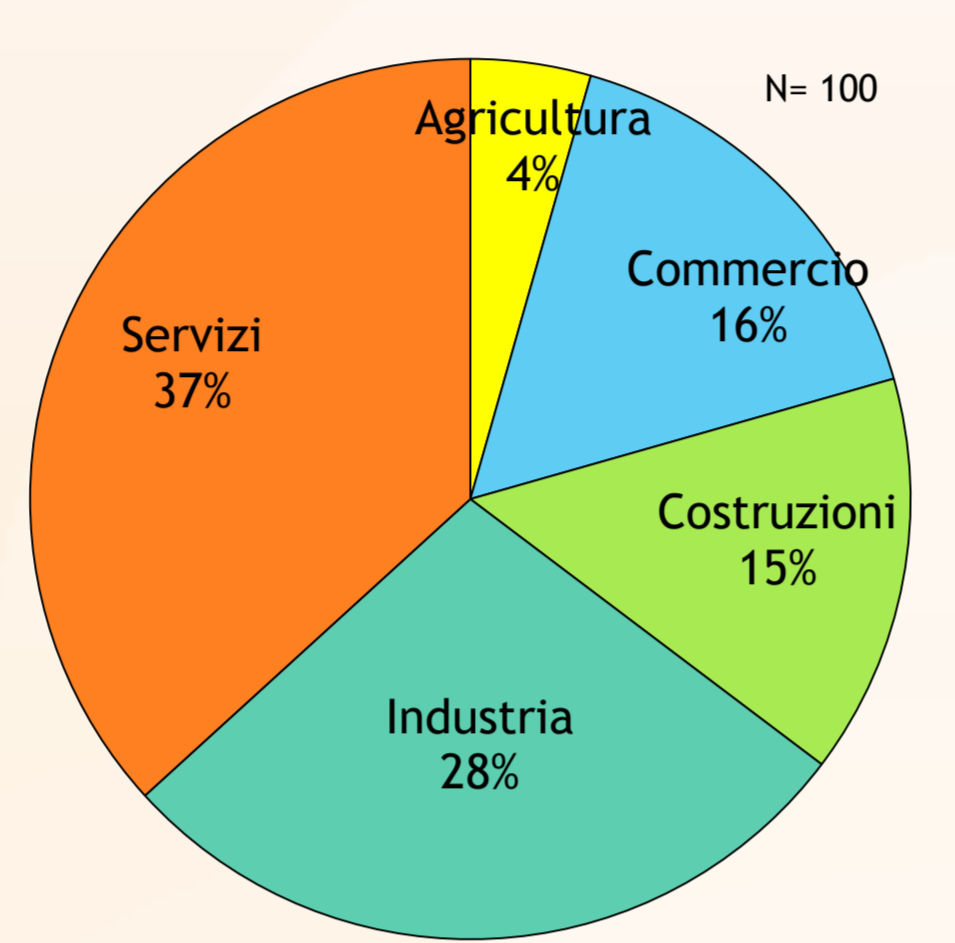
Legge Génisson (2001): ha reso obbligatoria la negoziazione collettiva sulle pari opportunità nelle imprese. Nel 2010 è stata introdotta una sanzione pecuniaria per rinforzare il dispositivo.

Riforme recenti: legge sulla "parità reale" (2014) per ridefinire e migliorare il quadro della negoziazione collettiva, aggiornata poi con la legge relativa al dialogo sociale nelle imprese (2015).

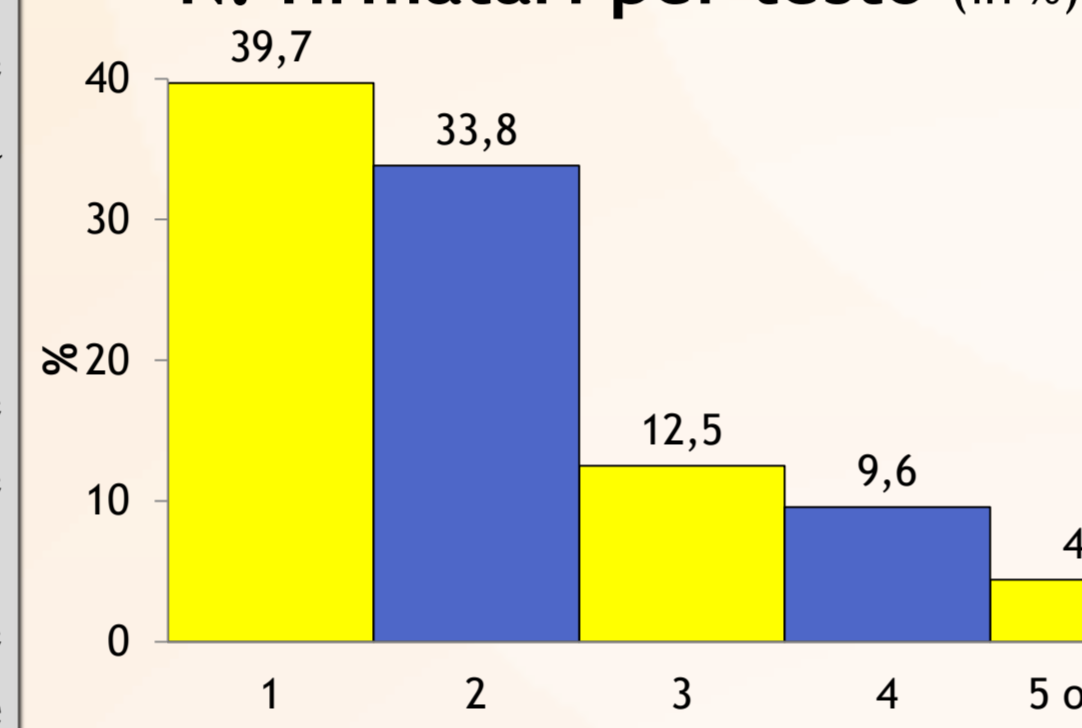
### La negoziazione obbligatoria d'impresa

- Ha l'obiettivo di coinvolgere le parti sociali nella concertazione e incitare ad azioni mirate in una prospettiva di miglioramento e vigilanza permanente per garantire le pari opportunità.
- È basata sulla creazione di un dispositivo di negoziazione che prevede l'identificazione e la scelta di **ambiti prioritari d'azione** con l'obbligo di **esplicitare degli obiettivi** da raggiungere, le **azioni da realizzare** e la **menzione di indicatori** per monitorare la loro applicazione.
- La sua applicazione è monitorata da un organismo statale di controllo.

## Settori d'attività imprese selezionate



## N. firmatari per testo (in %)



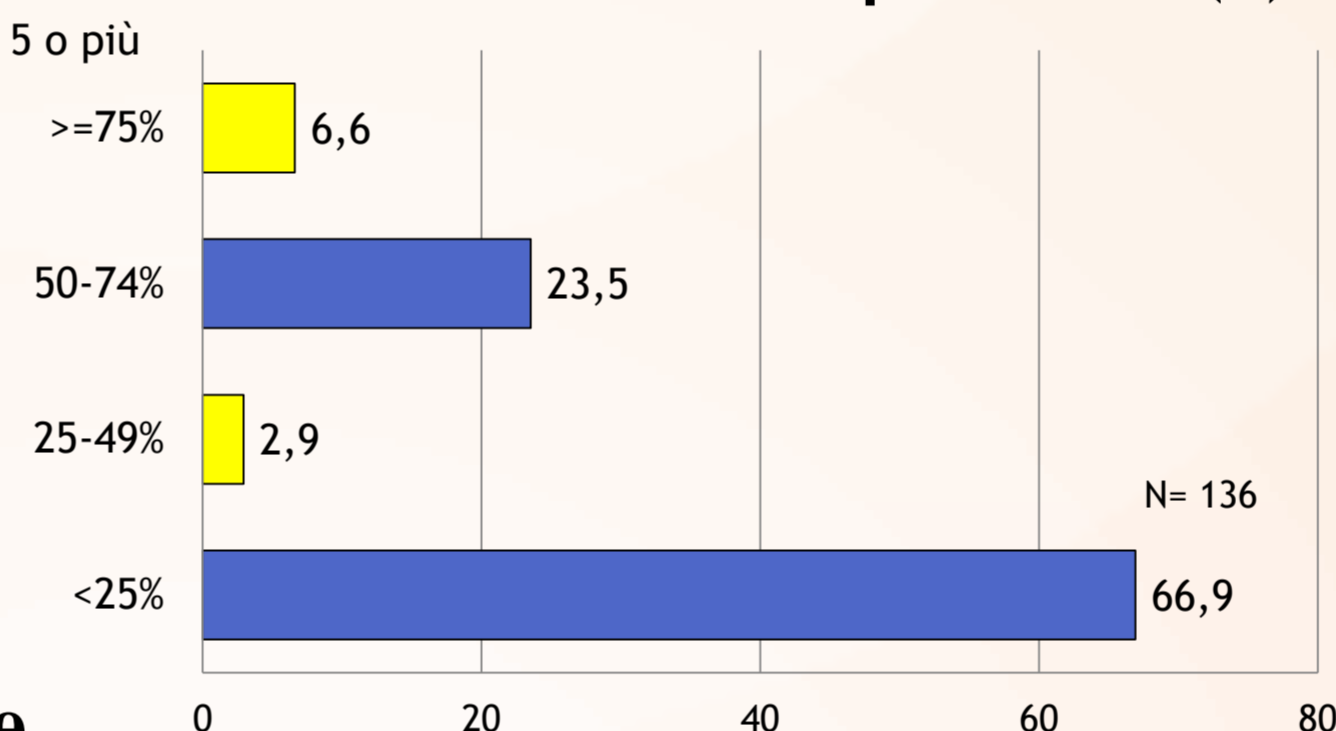
## Natura dei testi analizzati

| Tipo di testo     | Numero | %     |
|-------------------|--------|-------|
| Accordo           | 60     | 44,1  |
| Aggiornamento     | 3      | 2,2   |
| Piano unilaterale | 73     | 53,7  |
| Totale            | 136    | 100,0 |

## I testi di negoziazione:

- **Accordo**: quando sia l'impresa che dei rappresentanti del personale sottoscrivono un testo.
- **Aggiornamento**: quando viene sottoscritta dalle parti firmatarie una modifica ad un accordo precedente.
- **Piano unilaterale**: quando è solo l'impresa a firmare il testo, a causa del fallimento della concertazione con le parti sociali.

## Donne firmatarie per testo (%)



## La metodologia della ricerca

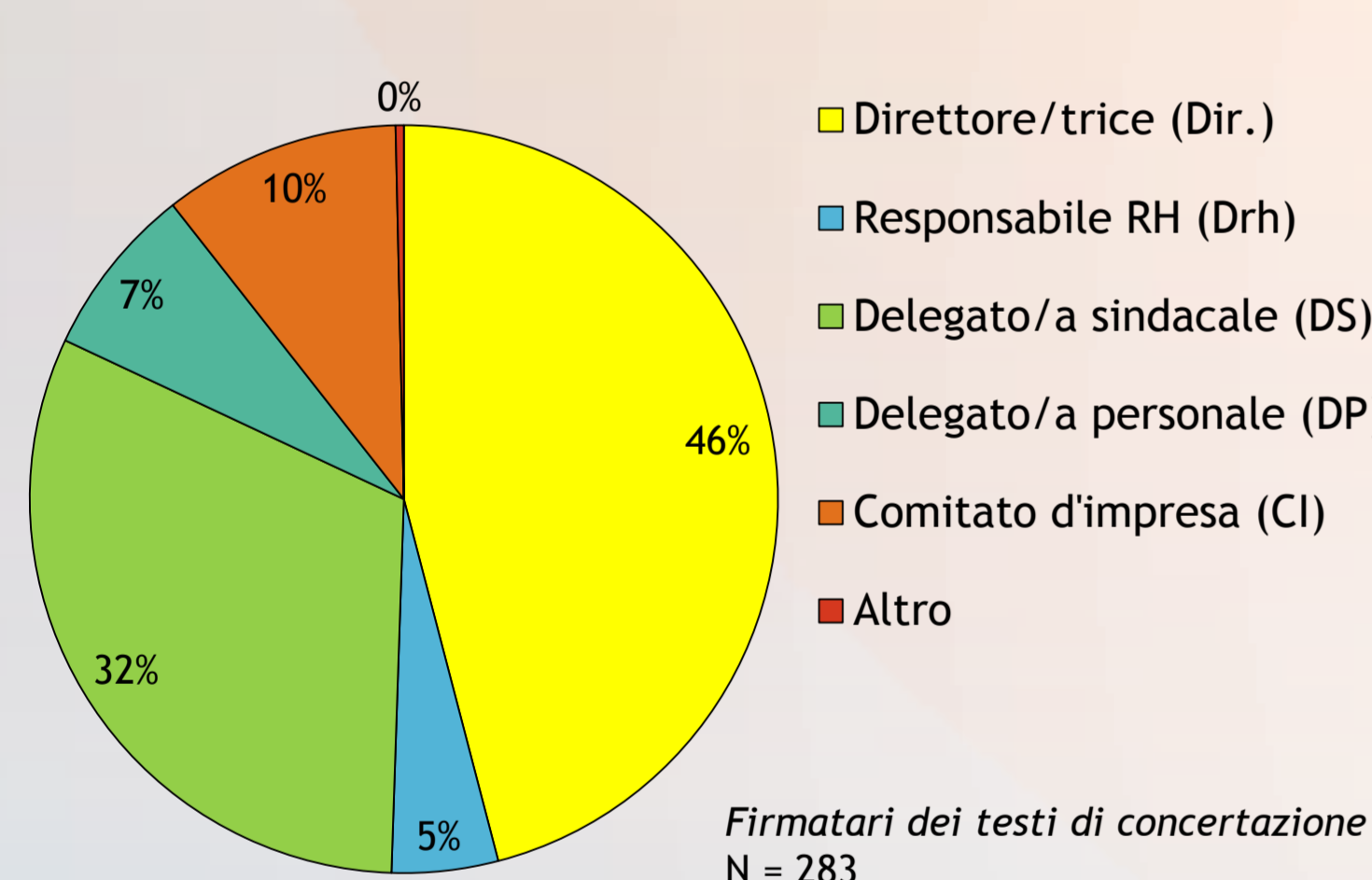
Nelle imprese considerate, l'obiettivo è valutare il coinvolgimento nella concertazione e la partecipazione dei differenti attori delle parti sociali a questo processo.

- Selezione, nella regione Aquitania, di un campione rappresentativo di 100 imprese, aventi tra 50 e 300 dipendenti, tra le 692 firmatarie di un testo di negoziazione delle pari opportunità nel periodo 2011-2015.
- Analisi dei 136 testi da loro redatti (2011-15) seguendo anche le rinegoziazioni (al massimo entro 3 anni l'accordo d'impresa dev'essere nuovamente redatto).
- Applicazione di un protocollo d'analisi quali-quantitativa per raccogliere 749 variabili ottenute traducendo e sistematizzandone le diverse caratteristiche.
- Adozione d'un approccio multidisciplinare, coinvolgendo un'équipe di ricerca di sociologi, giuristi e studiosi di management, per sistematizzare l'analisi dei testi redatti da attori diversi e con riferimenti alle retoriche manageriali e/o sindacali, alle normative giuridiche e ai contesti specifici.

Si sono così individuate le parti ricorrenti nei testi per considerare:

- il profilo delle imprese firmatarie e il tipo di testo prodotto;
- il rispetto e l'applicazione degli obblighi legislativi;
- le modalità di partecipazione e coinvolgimento delle parti sociali alla negoziazione;
- la scelta degli "ambiti d'azione", la formulazione degli obiettivi e il contenuto delle azioni sottoscritte.

## Ruolo dei firmatari



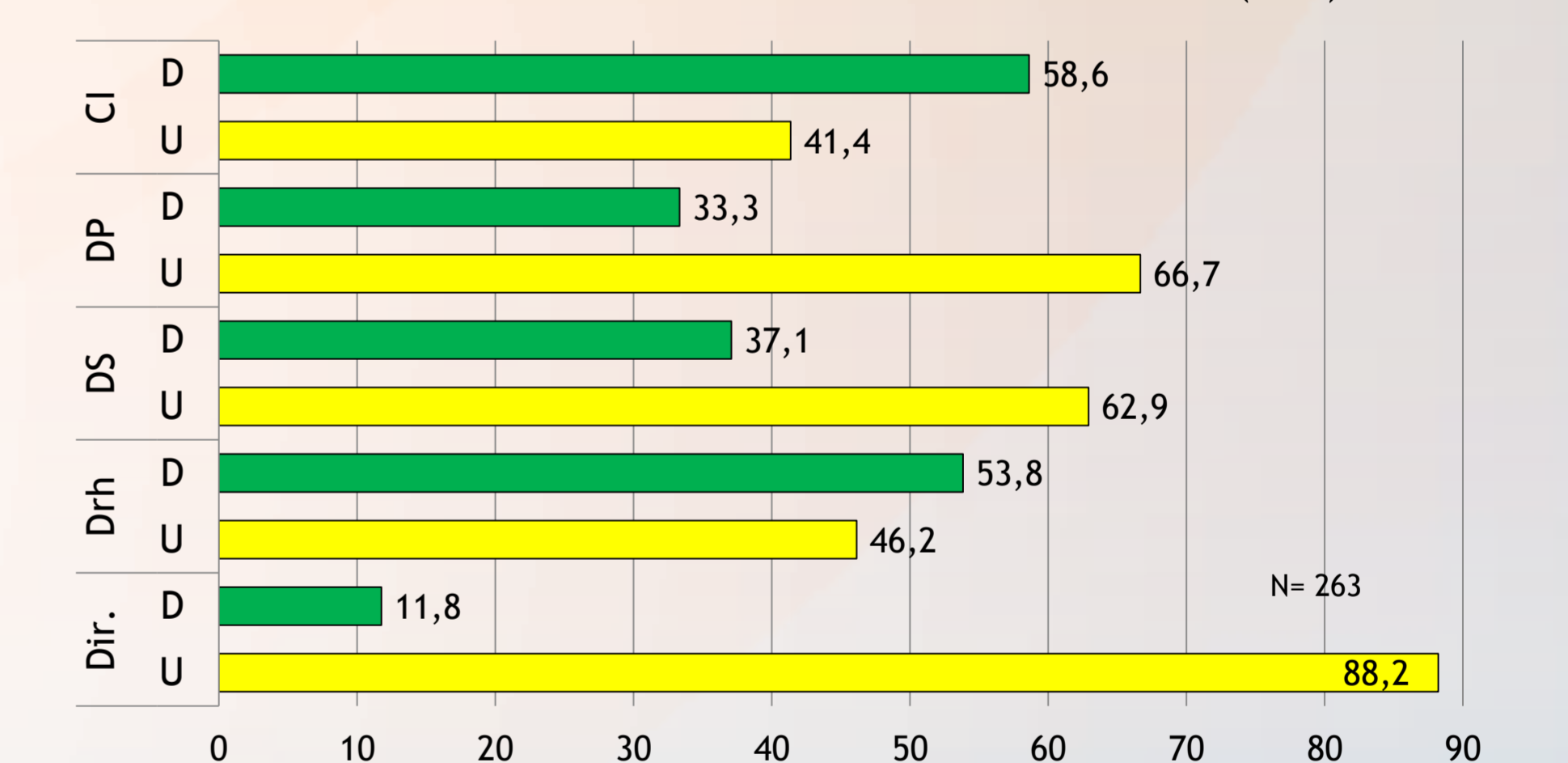
## 1. Analisi del processo di concertazione

Il 40% circa dei testi sono firmati da una sola persona, segnale della mancanza di un risultato nel processo di concertazione tra le parti sociali. Tale modesto coinvolgimento si osserva nel modesto numero di firmatari tra i/le responsabili delle risorse umane e tra i delegati del personale e, in parte, sindacali; solamente il 26,4% dei testi considerati ha almeno 3 firme.

La partecipazione femminile tra i firmatari è scarsa, tra i 283 firmatari dei testi, il 25,1% sono donne (71). Nella più parte dei casi (67%) è inferiore al 25%, mentre soltanto per un testo su tre è almeno equivalente a quella degli uomini. La presenza femminile è minore a quella degli uomini per tutti i ruoli, ad esclusione dei partecipanti al Comitato d'impresa (una figura dotata di scarso potere nelle concertazioni) e tra i/le responsabili delle risorse umane. Molto spesso (all'88%) la carica di direttore d'impresa è occupata da un uomo.

Nel terreno della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori lo scarto si mantiene; tuttavia tra i sindacati si osserva una partecipazione femminile importante sebbene ancora lontana dalla soglia dell'equirappresentanza (in particolare per i sindacati tradizionali "di sinistra" FO e CGT, mentre il sindacato dei funzionari - CGC è il solo con una maggioranza femminile).

## Uomini/donne e ruolo firmatari (in %)

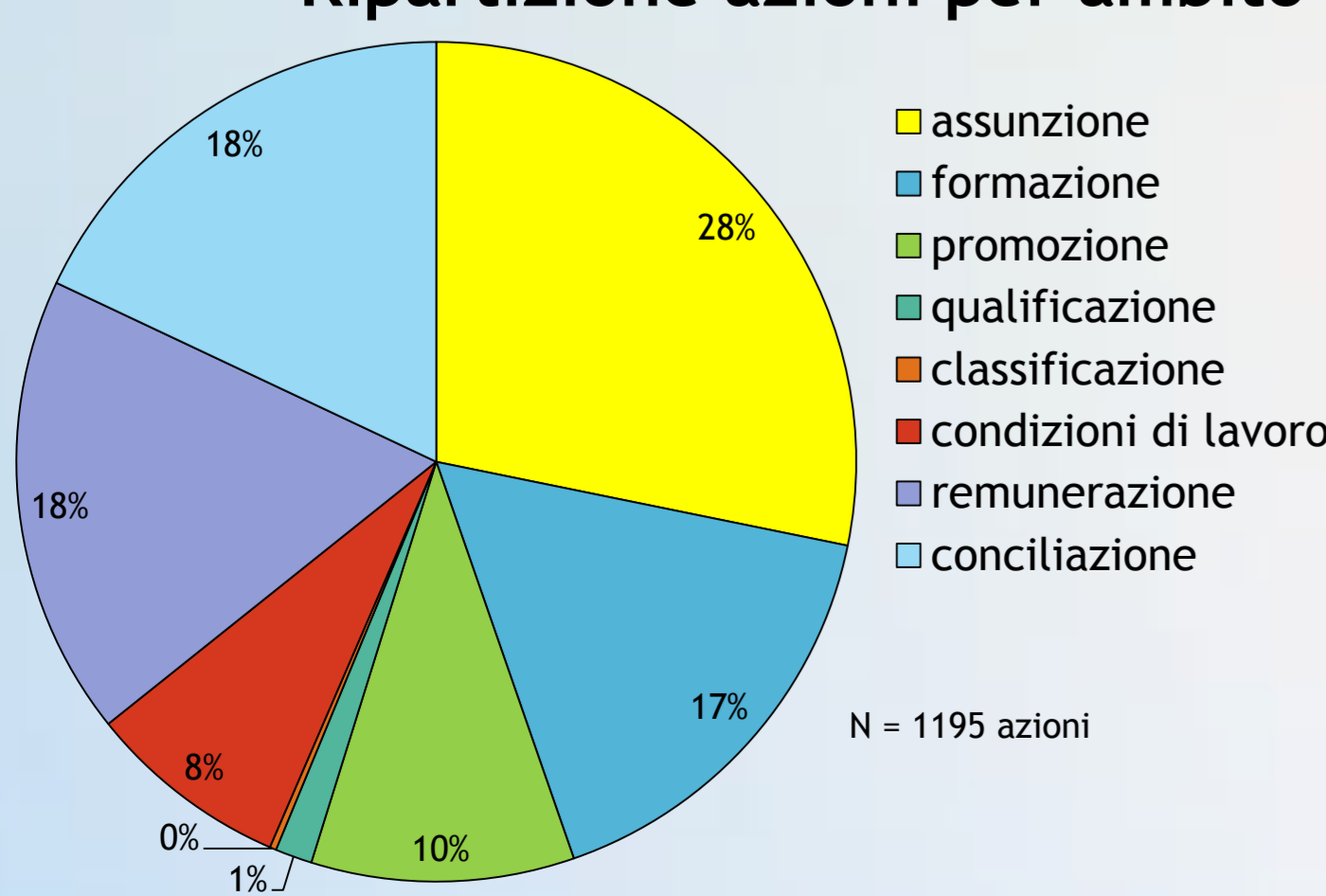


## 2. Temi e contenuto delle iniziative sottoscritte

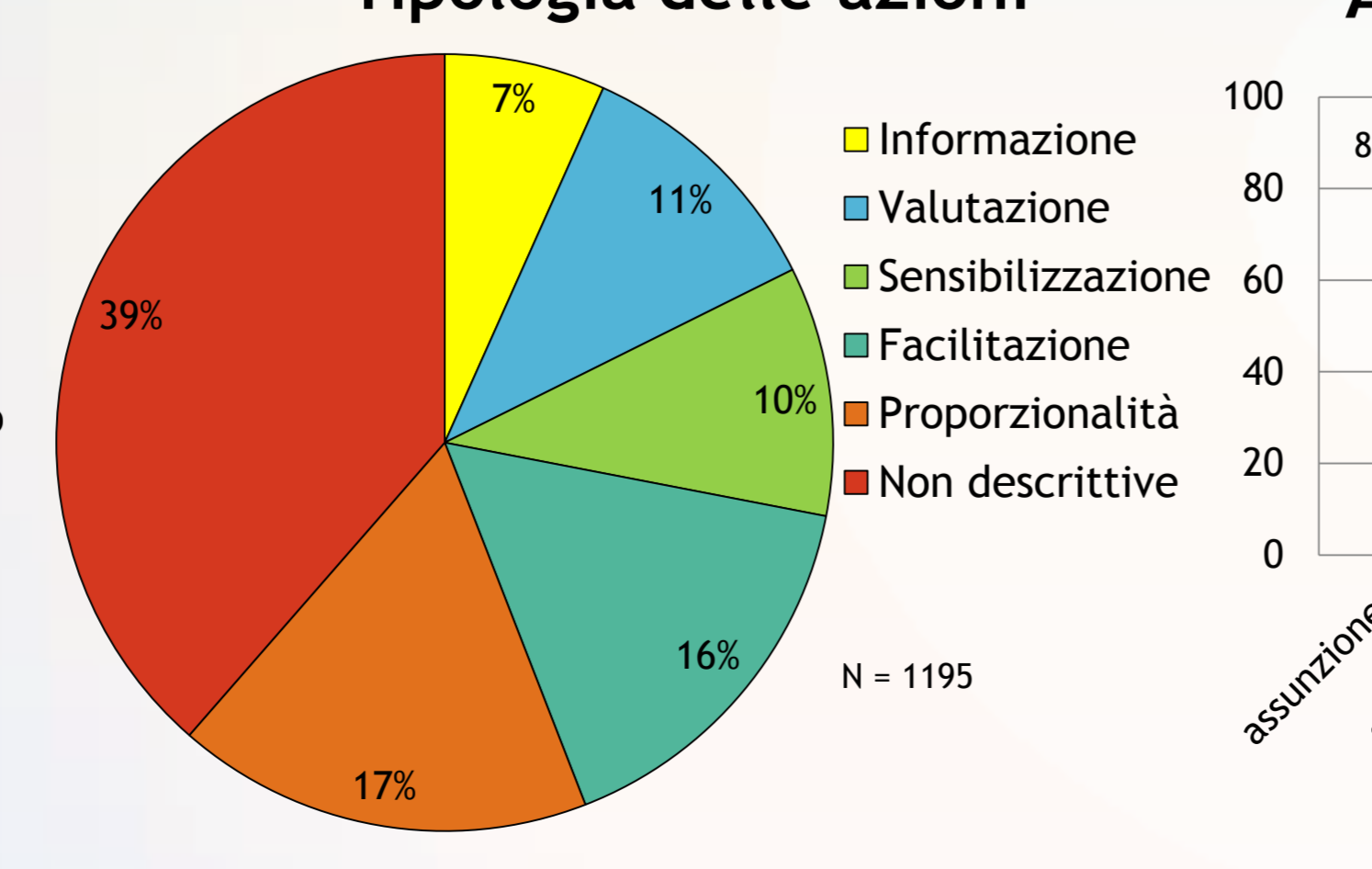
La negoziazione obbligatoria prevede d'indicare nei testi almeno 3 ambiti di azione per promuovere le pari opportunità, formulando obiettivi, azioni ed indicatori. La legge ne propone una lista di otto (assunzione, formazione, promozione, qualificazione, classificazione, condizioni di lavoro, remunerazione, conciliazione tra vita personale e lavoro). Nei testi sottoscritti ne vengono formulati in media 3,4 (3 ambiti d'azione nel 55,4% dei casi, 4 nel 22% mentre il 10,3% ne ha meno di 3), con una forte propensione a scegliere l'*assunzione* (80%), la *remunerazione* (78,5%, tema divenuto tuttavia obbligatorio a partire dal 2013), la *formazione* (58,5%) e la *conciliazione tra vita personale e lavoro* (51,9%). Per testo sono espresse 8,7 azioni di media.

La nostra categorizzazione del contenuto delle azioni differenzia le azioni più legate ad una trasformazione concreta nel contesto di lavoro (*facilitazione, sensibilizzazione*) da quelle relative a iniziative più formali (*valutazione, proporzionalità*). Come *non descrittive* indichiamo le azioni senza spiegazioni sulla loro applicazione, descritte con frasi generiche. La loro ripartizione mostra l'importanza di quelle *non definite chiaramente* (il 39%), mentre le più utilizzate riguardano la *formulazione di criteri di proporzionalità* in vari aspetti dell'organizzazione del lavoro (17%) e la messa a punto di *forme concrete di facilitazione* dei lavoratori e delle lavoratrici (16%).

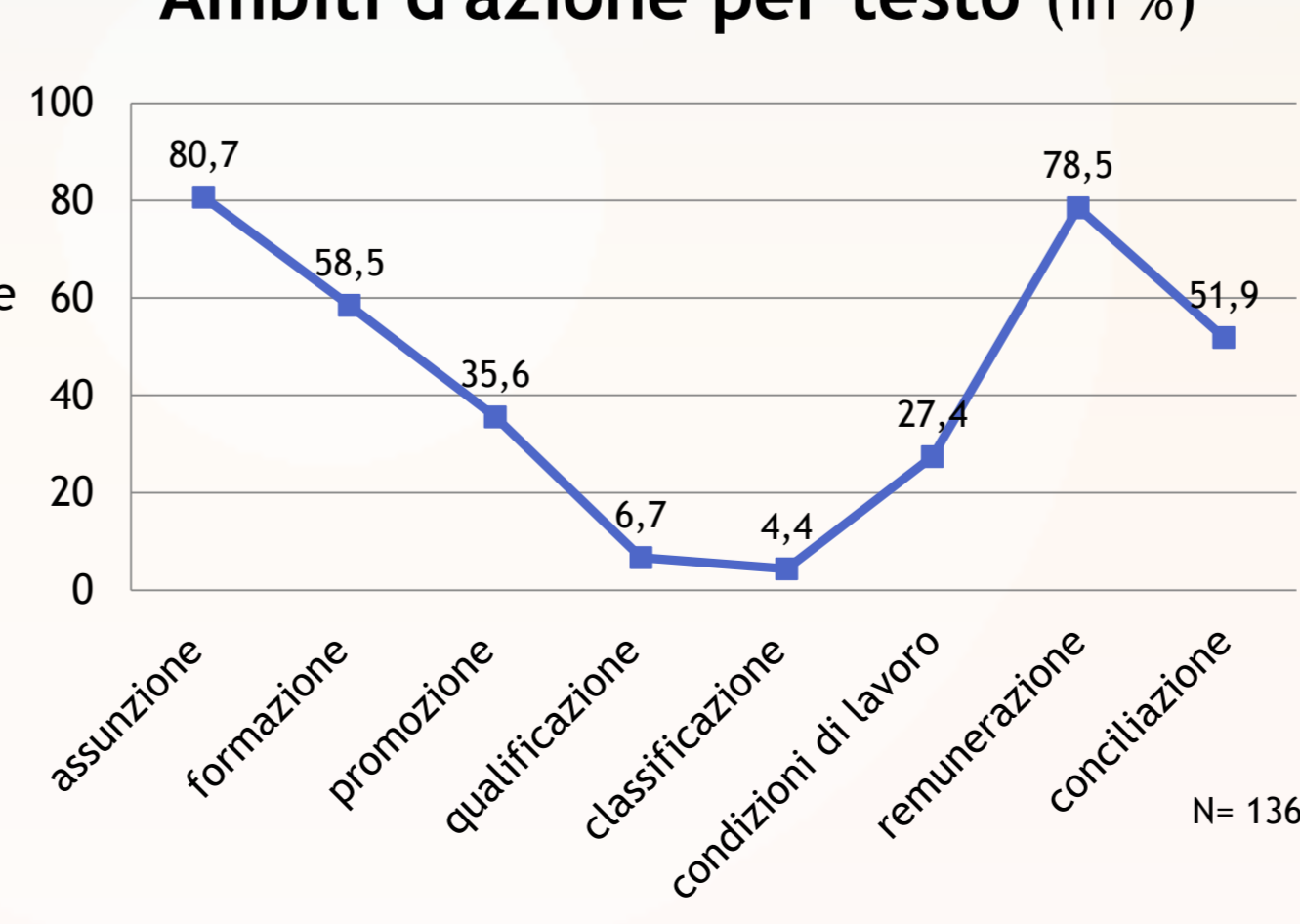
## Ripartizione azioni per ambito



## Tipologia delle azioni



## Ambiti d'azione per testo (in %)



## Risultati preliminari

\* **La disparità tra uomini e donne firmatari è significativa**, ne consegue che, tra le parti sociali, a discutere e decidere su questa tematica ci sono per la più parte uomini. La disparità permane (più sfumata) a livello dei delegati sindacali, segno del persistere di una cultura maschile legata ai ruoli nel sindacato e al ridotto accesso femminile alle cariche elettive.

\* Dall'analisi dei testi emerge un'**adesione formale**, anche se non sistematica, **alle indicazioni legislative ma un investimento modesto in atti concreti per le pari opportunità**. Nella scelta delle traiettorie d'azione si nota la tendenza a prediligere temi che possono essere declinati più esplicitando un'adesione a dei principi senza prevedere un cambiamento concreto nelle pratiche messe in atto.

Nell'ambito obbligatorio della retribuzione, ad esempio, le azioni formulate sono raramente rivolte ad un cambiamento concreto (meno del 10% sommando *facilitazione* e *sensibilizzazione*) facendo dubitare dell'efficacia d'imporre un tema alle imprese senza indicare degli assi d'intervento. Negli ambiti legati alle condizioni di lavoro e alla conciliazione tra vita personale e lavorativa troviamo azioni più concrete. Esse rappresentano rispettivamente il 52,5 e il 59,5% mentre quelle *non descrittive* sono inferiori alla media (30 e 27%). Emergono così ambiti con azioni più strutturate, tuttavia essi sono raramente scelti in maniera sistematica nei testi (27 e 52% rispettivamente).

\* **Segnaliamo inoltre la (quasi) totale mancanza di riferimenti a capitoli di spesa** volti ad assicurare l'applicazione delle misure. Particolare questo che conferma l'impressione di un coinvolgimento delle imprese (e parti sociali) più legato ad un rispetto formale delle prescrizioni delle politiche pubbliche che d'intervento sostanziale nei molteplici aspetti dove si manifesta (e permane) la disuguaglianza lavorativa tra uomini e donne.