

Carmen Amato

La recente legislazione francese sulle disparità salariali di genere. Prime riflessioni

Sommario: **1.** Il contesto. **2.** I contenuti. **3.** I dati delle aziende francesi sopra i 250 dipendenti. **4.** A mò di conclusione. Cosa accadrà nei prossimi mesi.

1. *Il contesto*

Che il tema delle disparità uomo-donna sia sentito in Francia da almeno un triennio è circostanza confermata, tra le altre, dal riconoscimento nel 2015 dell'Associazione denominata *Osez le féminisme* come di interesse generale¹ e dalla creazione nel marzo 2016 di altra Fondazione specificatamente dedicata al tema ovvero la *Fondation des Femmes*².

Quest'ultima, che gode del supporto di attori, cantanti ed in generale artisti celebri in Francia nonché dello stesso Comune di Parigi³, dispone di

¹ L'associazione era stata già creata nel novembre 2009 avendo come porta parola la giovane Caroline De Haas all'epoca militante di *Amnesty International* e dell'Unione nazionale degli studenti di Francia. Ad oggi esiste non solo in Francia ma anche in Belgio e Svizzera ed ha una rivista bimestrale scritta dagli aderenti che affronta tutte le questioni legate alla disegualianza uomo-donna non solo sotto il profilo della violenza ma anche, ad esempio, rispetto al ruolo delle religioni e dell'educazione. Nel 2014 *Osez le féminisme* si è dotata di circa 20 strutture locali per garantire una presenza capillare sul territorio.

² Trattasi della Fondazione più solida ed impegnata per i diritti delle donne con uno sportello anti-violenza e 5 gruppi di lavoro al suo interno rispettivamente su: discriminazioni, pubblicità sessiste; salute; violenza, protezione dei minori.

³ Il comune di Parigi ha infatti donato alla Fondazione una ex scuola accanto al Senato. L'edificio su più piani ha preso il nome di "*Cité de l'Égalité et des Droits des Femmes*" e ha uno sportello fisso di consulenza giuridico-legale per le donne vittime di violenza, di ingiurie o in generale di discriminazioni.

una rete di circa 200 avvocati (c.d. “*Force juridique*”) impegnata nella difesa delle donne a 360 gradi.

In virtù di una Convenzione siglata l’8 marzo 2018 con il Consiglio dell’ordine degli avvocati di Parigi, grazie alla Fondazione sono stati simbolicamente affrontanti nel 2018 e nel 2019 365 *dossiers* di donne vittime di discriminazioni gratuitamente.

Non solo ma la Fondazione si è impegnata anche e soprattutto sul tema oggetto di interesse ovverosia le disparità salariali fornendo, ai fini del loro riconoscimento, sia una guida (scaricabile dal sito) sia video esplicativi del fenomeno con brevi interviste rispettivamente ad un’avvocata in diritto sociale e penale⁴, ad una Direttrice Risorse Umane⁵, ad un’ispettrice del lavoro⁶ e ad una sindacalista della CGT⁷.

Inoltre sia la *Fondation des Femmes* che l’associazione *Osez le féminisme* hanno promosso nel 2018 e nel corrente anno l’iniziativa denominata “8 marzo ore 15:40, l’ora dei conti” per incitare allo sciopero quel 52% di donne cassiere, insegnanti, segretarie, assistenti sociali e amministrative, ecc. che guadagnando il 26% in meno dei colleghi maschi (tale è il divario salariale medio a livello UE) è come se prestassero di fatto la loro opera gratuitamente ogni giorno dalle 15:40 in poi.

Ancora per l’8 marzo del prossimo anno, il gruppo di lavoro sulle discriminazioni della *Fondation des Femmes* ha scelto di dedicare la giornata sempre al tema delle disparità salariali.

In particolare l’idea è di commentare i primi dati completi rispetto alla pubblicazione dell’Index di cui meglio si dirà nel prosieguo, visto che anche l’ultima *tranche* di aziende, ovverosia quelle tra i 50 e i 249 dipendenti, avrà calcolato e pubblicato i numeri avendo come termine ultimo legale il 1° marzo 2020.

⁴ Ci si riferisce all’avvocata AINCIART che sintetizza nel suo video il diritto anti-discriminatorio di genere e la giurisprudenza della Corte di Giustizia Ue sul punto.

⁵ FRÉDÉRIQUE LANCSTREMER, direttrice risorse umane del Comune di Parigi si sofferma nel video sull’incidenza delle ore supplementari e delle indennità, ad esempio di trasferta, nella differenza tra salari e sull’importanza di negoziare bene la remunerazione al momento dell’assunzione.

⁶ KARINE GRANIER, ispettrice del Ministero del lavoro, spiega nella sua intervista cosa può fare l’ispettore del lavoro in caso di segnalazione individuale di una discriminazione salariale con garanzia dell’anonimato.

⁷ SOPHIE BINET incaricata dell’eguaglianza uomo-donna all’interno del sindacato Cgt precisa che il sindacato agisce non solo a livello negoziale ma anche con azioni in giudizio sia a supporto della singola persona sia in favore di un gruppo e quindi con azioni collettive autorizzate sulla materia in Francia a partire dal 2017.

Molto si parlerà della possibilità di azioni collettive per incentivare le donne a denunciare i loro minori stipendi, traendo forza dal gruppo.

Sotto questo profilo, si seguirà con attenzione la vicenda promossa dal sindacato CGT in rappresentanza di 8 dipendenti contro la loro Società ovvero la *Caisse d'Epargne*.

Il 4 giugno 2019, infatti, è stata recapitata alla sede legale della Banca succitata una lettera di messa in mora per le penalizzazioni ammontanti a circa 700 euro al mese subite dalle donne non solo sotto il profilo strettamente salariale ma anche della progressione di carriera.

Se nei prossimi 6 mesi ovvero entro la fine del mese di dicembre 2019 l'azienda non avrà redatto e negoziato un piano di rientro dalle disparità, il sindacato procederà giudizialmente.

Tutto ciò solo per dare un'idea del contesto sociale in cui si inserisce, nell'ambito di un più vasto progetto di riforma del lavoro, il nuovo capitolo II bis del titolo IV del codice del lavoro francese.

2. *I contenuti*

L'intervento chiave sul tema oggetto di esame è racchiuso all'interno della legge del 5 settembre 2018, n. 771 anche detta "legge per la libertà di scelta del proprio avvenire professionale" articoli da 104 a 107.

Con le norme succitate è stato modificato il codice del lavoro francese nel senso di inserire dopo il capitolo II del titolo IV del libro I, un capitolo II bis intitolato "misure per eliminare il divario retributivo tra donne e uomini nell'impresa".

In particolare, sono stati introdotti:

1) un obbligo *generale* per le aziende private, a prescindere dalle dimensioni, di tener conto della parità uomo-donna nel trattamento retributivo;

2) un obbligo *specifico* per le aziende dai 50 dipendenti in su di:

a) compilazione di un apposito "*Index*" di misurazione del differenziale salariale (con esito da pubblicare sul sito internet della Società e da comunicare ai sindacati oltre che alle amministrazioni competenti);

b) elaborazione di un piano societario (al massimo di durata triennale) di rimozione delle disparità (se presenti e rilevate mediante l'*Index* di cui al precedente punto).

Sull'obbligo *generale* interviene il nuovo articolo L. 1142-7 del *Code du*

Travail che così recita: “L’employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes”⁸.

L’obbligo *specifico* è contenuto nell’articolo seguente ovverosia l’art. L. 1142-8 che sancisce: “*Dans les entreprises d’au moins cinquante salariés, l’employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en oeuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret*”⁹.

I datori di lavoro privati con almeno 50 dipendenti sono, quindi, tenuti a:

- 1) calcolare e pubblicare annualmente¹⁰ indicatori numerici relativi al *gender pay gap* nella loro impresa, secondo la metodologia definita in un apposito Decreto entrato in vigore il 1° gennaio 2019;
- 2) individuare la causa del differenziale retributivo se presente;
- 3) rimuovere la fonte che ha generato i differenti salari uomo-donna a parità di età, anzianità professionale e, ovviamente, mansione/livello di inquadramento ovverosia per lavoro di equal valore¹¹.

Come si anticipava, l’elemento più interessante della legislazione francese consiste nell’obbligo di calcolare, secondo rigidi parametri governativi, il punteggio in termini di disparità salariale e nel connesso onere di redazione, sotto pena di pesanti multe, di una programmazione annuale o pluriennale (max 3 anni) delle misure finanziarie di recupero.

Non solo ma viene tolto qualsiasi spazio alla discrezionalità aziendale nel momento in cui si introduce l’automatismo del recupero del differenziale sotto i 75 punti (su 100).

All’articolo L. 1142-9 del *Code du Travail* si precisa, infatti, che quando i risultati ottenuti dall’impresa rispetto agli indicatori menzionati al precedente articolo L. 1142-8 si situano sotto un livello minimo definito per decreto, la

⁸ A valle del medesimo articolo L. 1142-7 il legislatore francese precisa che la norma è in vigore dal 1 gennaio 2019 per le aziende con più di 250 dipendenti; mentre per le società da 50 dipendenti (e fino ad un massimo di 250 dipendenti) si applicherà a partire dal 1 gennaio 2020.

⁹ Rispetto all’entrata in vigore anche di questa disposizione legislativa vale quanto scritto nell’antecedente nota.

¹⁰ Da quando far partire l’anno sarà la stessa azienda a deciderlo.

¹¹ Il Ministero del Lavoro francese, nella guida sull’eguaglianza salariale uomo-donna, scaricabile dal sito istituzionale, chiarisce che per lavoro di equal valore si intende un lavoro con un insieme comparabile di conoscenze professionali o capacità. Le conoscenze possono essere validate da un titolo, un diploma o una pratica professionale. Le capacità concernono l’esperienza acquisita, le responsabilità, la pressione psichica legate a un posto di lavoro.

negoziante sull'uguaglianza professionale già prevista al comma 2 dell'articolo L. 2242-1 va fatta anche sulle misure adeguate e pertinenti di correzione accanto ad una programmazione specifica annuale o pluriennale delle misure finanziarie di recupero salariale.

Le suddette misure di *rattrapage salarial* vanno concordate con i delegati sindacali aziendali e, solo in caso di impossibilità, sono definite in via unilaterale dal datore.

La decisione sulla programmazione va, poi, depositata presso l'autorità amministrativa competente.

A precisare che il periodo massimo a disposizione del datore per mettersi in conformità è di 3 anni è poi la norma seguente ovvero l'articolo L. 1142-10.

Il dispositivo in esame chiarisce che, spirato il termine massimo dei 3 anni, se l'azienda continua ad avere un punteggio al di sotto del livello minimo definito per decreto si applicheranno automaticamente le penalità finanziarie fino all'1% del fatturato societario.

L'importo esatto della multa sarà fissato alle condizioni stabilite dal Decreto attuativo della legge n. 771/2018 (introduttiva degli artt. L. 1142-7; L. 1142-8; L. 1142-9; L. 1142-10 del codice del lavoro francese).

Tale Decreto attuativo – dell'8 gennaio 2019 – definisce, in generale, tutti gli aspetti pragmatici legati all'attuazione dell'obbligo di calcolo delle disparità salariali, come di seguito riassunti.

- In primo luogo, in esso si precisano i tempi di attuazione inizialmente diversi a seconda della dimensione aziendale (nonostante l'entrata in vigore della legge dal 1° gennaio 2019).

L'obbligo di pubblicazione del punteggio andava, cioè, osservato entro il primo marzo 2019 per le aziende sopra i 1000 dipendenti ed entro il primo settembre 2019 per le aziende con più di 250 e meno di mille dipendenti. Lo stesso, invece, sarà ancora da applicare entro il primo marzo 2020 per le aziende sopra i 50 ma sotto i 250 lavoratori, alle quali è stato, quindi, concesso un maggior tempo di adeguamento.

A regime, l'*Index* dovrà essere pubblicato sul sito internet di ciascuna impresa e comunicato al sindacato ogni anno entro il primo marzo (per l'anno precedente)¹². La mancata pubblicazione equivarrà ad un inadempimento che farà scattare sanzioni pecuniarie.

¹² L'*index* pubblicato dalle aziende sui loro rispettivi siti sarà ripreso anche dal Ministero del Lavoro e pubblicato sul suo sito istituzionale.

- In secondo luogo, si chiarisce che i dipendenti da prendere in considerazione ai fini della comparazione retributiva sono quelli in forza nell'anno (così come liberamente individuato dall'azienda nel suo punto di partenza), esclusi gli apprendisti, i lavoratori in somministrazione, i collaboratori - professionisti autonomi e i dipendenti distaccati all'estero per un periodo che va oltre la metà del riferimento annuo.

- In terzo luogo, le caratteristiche che rendono comparabili lavoratori e lavoratrici sono individuate in: - età; - categoria professionale (operai, impiegati, quadri, dirigenti); - livello di inquadramento.

- In quarto luogo, il Decreto definisce i criteri per calcolare la percentuale del divario retributivo.

In primis, l'azienda deve dividere i suoi dipendenti in gruppi omogenei in base a:

- 4 fasce d'età: - under 30; - da 30 a 39 anni; - da 40 a 49 anni; - 50 anni e oltre;

- 4 categorie socio-professionali: - operai; - impiegati; - quadri; - dirigenti;

- i livelli gerarchici come da settore merceologico di appartenenza e relativo contratto nazionale.

In subordine, vanno presi in considerazione solo gruppi con almeno 3 uomini e 3 donne.

Infine, il divario retributivo va calcolato in termini percentuali per ciascuno dei gruppi, comparando il guadagno medio delle donne a quello degli uomini.

I differenziali emersi saranno, poi, da comparare con le soglie di rilevanza date dallo stesso Decreto e da moltiplicare per il rapporto tra dimensione del gruppo e numero totale dei dipendenti.

Il risultato che si otterrà rappresenterà il valore complessivo del divario retributivo aziendale, arrotondato al primo decimale.

A questo primo indicatore strettamente legato alle retribuzioni, se ne aggiungono altri tre per le aziende da 50 a 250 dipendenti, ovvero:

a. I differenziali negli aumenti *ad personam* tra uomini e donne.

b. La percentuale di dipendenti che hanno ricevuto un aumento nell'anno successivo al rientro dal congedo di maternità.

c. Il numero dei dipendenti del sesso sottorappresentato presenti tra i 10 che nell'anno hanno percepito gli stipendi più alti.

Le aziende con più di 250 dipendenti avranno un ulteriore indicatore consistente *nello scarto nei tassi di promozione tra donne e uomini*.

La somma matematica dei punti ottenuti all'esito del calcolo dei singoli indicatori darà un punteggio finale massimo pari a 100.

Nel dettaglio, per dare meglio un'idea, relativamente a ciascun parametro si ha che:

- lo scarto delle retribuzioni *vale 40 punti massimi* se uguale allo 0%, 39 punti se superiore allo 0% ma inferiore o uguale all'1%, 38 punti se superiore all'1% ma inferiore al 2% e così via fino agli zero punti dell'azienda che ha un differenziale retributivo superiore al 20%;

- il differenziale negli aumenti individuali e nelle promozioni *vale 35 punti massimi* se inferiore o uguale al 2%; 25 punti se superiore al 2% ma inferiore o uguale al 5%; 15 punti se superiore al 5% ma inferiore al 10% e zero punti se superiore al 10%;

- la percentuale di dipendenti che hanno ricevuto un aumento nell'anno successivo al rientro dalla maternità *vale 0 15 punti se il risultato ottenuto è pari al 100% dei dipendenti oppure direttamente zero punti se non lo è* (il che equivale a dire che qui non ci sono soglie di tolleranza).

- Infine, il numero di dipendenti del sesso sottorappresentato presenti tra i 10 più pagati *vale 10 punti massimi* se ce ne sono dai 4 ai 5, 5 punti se 2 o 3 dipendenti donne sono tra i 10 maggiormente retribuiti e zero punti se non vi sono donne o ve n'è una sola.

Per le aziende sopra i 250 dipendenti (che hanno in più l'indicatore delle differenze nelle promozioni) i punteggi sono riparametrati in maniera tale che il massimo nella somma dia comunque 100.

Il punteggio minimo tollerato dalla legge è invece pari a 75/100.

Tutto quanto sotto i 75 punti è discriminazione che fa scattare l'obbligo di negoziazione di un piano di rientro con le connesse multe in caso di inadempimento.

L'Ispettorato del lavoro sarà tenuto ad avvisare la Direzione Regionale territorialmente competente della situazione di inadempienza aziendale rispetto al piano di cui sopra. L'inadempienza non va necessariamente dimostrata ma si presume avvenuta se la società ha continuato a essere sotto i 75 punti ancora nei tre anni successivi.

Dal suo canto, l'amministrazione potrà concedere eccezionalmente un altro anno di tempo di adeguamento (oltre i 3 massimi consentiti dalla legge) solo quando: 1) sono sopraggiunte gravi difficoltà economiche della Società; 2) vi è una crisi d'impresa accertata e comprovata.

Un sistema così dettagliato di rilevazione ed emersione delle situazioni

di disparità salariale uomo-donna appare convincente nella sua ideazione, specie perché sostenuto da un impianto sanzionatorio forte.

L'unica critica che potrebbe essere mossa è nella mancanza di un approccio proattivo volto a valorizzare quelle imprese che volontariamente si impegnano con certificazioni di genere o *best practice*.

3. I dati delle aziende francesi sopra i 250 dipendenti

Al momento in cui si scrive sono stati già diffusi dal Ministero del Lavoro francese e ripresi da alcune celebri testate di giornali¹³ i dati delle aziende: a) sopra i 1000 dipendenti e b) tra i 999 e i 250 dipendenti.

a) Secondo il c.d. *Dossier de Presse* diffuso il 17 settembre 2019 dal Ministero del lavoro, in Francia sono 1.240 le aziende sopra i mille dipendenti. Di esse il 99% ha assolto all'obbligo di calcolo entro il primo marzo 2019 riportando in media un punteggio di 83/100.

Tuttavia, il dato allarmante è che il 18% circa dei grandi gruppi è fuori legge avendo un punteggio sotto i 75/100 e, quindi, comportante l'obbligo di redazione e negoziazione di un piano di rientro.

Inoltre, sempre dalle comunicazioni ministeriali, è emerso che circa 1 grande gruppo su 3 non rispetta l'obbligo di aumentare i salari delle donne al rientro dal congedo di maternità quando i colleghi occupanti lo stesso posto di lavoro hanno ricevuto l'incremento.

Infine, solo il 50% delle grandi Società ha almeno una donna tra i 10 meglio pagati (a conferma di una segregazione non solo orizzontale ma anche verticale).

Esiste, quindi, una situazione che la stessa Ministra del Lavoro Muriel Pénicaud ha definito di "allerta rossa" e rispetto alla quale ha dichiarato di voler aumentare il numero di controlli e ispezioni.

Grazie alla stampa¹⁴ abbiamo i nomi dei grandi gruppi sotto i 75 punti.

Trattasi, in particolare, delle holdings: - *Alten Sir*, - *Arcelor*; - *Aubert et*

¹³ Ci si riferisce ad un articolo del quotidiano *Le Parisien* del 5 settembre 2019 redatto da BÉRANGÈRE LEPETIT e ad altro articolo del quotidiano *Le Figaro* del 4 marzo 2019 nonché al focus del magazine *on line Capital avec Management* del 17/09/2019.

¹⁴ Ed in particolare grazie ad un articolo pubblicato sul sito web della radio *France Inter* il 6 marzo 2019.

Duval; - *Ausy Groupe*; - *Bolloré Logistics*; - *Caisse d'Epargne Bretagne et Pays de la Loire*; - *Cea*; - *Cgi*; - *Crédit Agricole Val de France*; - *Darty Paris Ile de France*; - *Ernst&Young et Associés*; - *Faurecia Sièges d'Automobile*; - *Fnac Darty Participations et Services*; - *Framatome*; - *Grdf*; - *Hager*; - *Ikea*; - *Mazars*; - *Radio France*; - *Thales Services Sas*; - *Ues Bolloré*; - *Ugitech*.

Tra i nomi di banche (vedasi la *Caisse d'Epargne*) ed industrie di automobili, sorprende ritrovare nella lista nera l'*Ikea* e la *Radio France* non foss'altro che per il loro impegno pubblicitario pro lavoratrice e pro famiglia.

b) Quanto alle medio-grandi imprese per tali intendendosi quelle tra i 250 e i 999 dipendenti, si è registrata la seguente situazione.

Al primo settembre 2019 (data di termine di consegna dei loro punteggi) solo il 68% aveva rispettato la scadenza e il 16% è risultato essere sotto i 75 punti.

In particolare, in Francia le aziende tra i 250 e i 999 dipendenti sono 5.200. Di esse 1 su 5 non rispetta l'obbligo di dare un aumento alle donne rientranti dalla maternità quando gli uomini nello stesso posto l'hanno avuto. Inoltre, solo il 40% ha almeno una donna tra i 10 meglio stipendiati.

La nota media ottenuta da questa fascia imprenditoriale è stata di 82/100.

Di esse non abbiamo la *black list* ma il Ministero del Lavoro ha, al contrario, pubblicato i nomi delle migliori realtà tra cui figurano soprattutto associazioni come *l'Association d'aide aux infirmes moteurs cérébraux du nord et de l'est* (99/100); *l'Association Père le Bideau* (99/100) e *l'Association Le clos du nide de l'oise* (99/100) e centri di cura e riabilitazione come, ad esempio, *l'Union de gestion des caisses d'assurance maladie Rhone Alpes* (99/100), *le Pole santé Leonard de Vinci* (99/100), *l'Hôpital privé de Bois Bernard* (99/100), *la Sécurité Social Caf* (99/100), *l'Oeuvre de secours aux enfants* (99/100).

Nel complesso almeno 800 aziende di medio-grandi dimensioni sono risultate essere fuori legge.

Conseguentemente, il Ministero del Lavoro francese prevede circa 7.000 controlli l'anno.

Sempre da dati ministeriali, sembrerebbe che ci siano già state circa 4.200 ispezioni nel corso del primo semestre del 2019.

Le visite ispettive avrebbero avuto l'effetto di un aumento di circa 3 punti percentuali del numero di accordi aziendali sull'eguaglianza professionale (ora stimati al 30% circa sul complesso delle realtà aventi i requisiti legali per la negoziazione).

Al settembre 2019, infine, 18 imprese di più di 1000 dipendenti sono state messe in mora.

4. *A mò di conclusione. Cosa accadrà nei prossimi mesi*

Rispetto al quadro descritto nel paragrafo precedente manca un pezzo, ovvero gli adempimenti futuri a carico delle imprese di più piccole dimensioni (tra i 50 e i 249 dipendenti).

Per legge, infatti, esse hanno ottenuto un maggior lasso temporale di adeguamento alle nuove norme e, pertanto, saranno tenute a calcolare e pubblicare il loro *Index* entro il 1° marzo 2020.

Cosa succede nel frattempo.

Per agevolare la conoscenza della normativa, il Ministero del lavoro ha, anzitutto, diffuso una guida scaricabile dal sito.

Inoltre, nel *dossier de presse* del settembre 2019 la Ministra fissa due scadenze:

- *novembre 2019*: come mese durante il quale saranno organizzati degli *atelier* collettivi conoscitivi dei nuovi obblighi legali;

- *gennaio 2020*: per l'apertura di uno sportello telefonico dedicato.

Sempre a supporto delle imprese medio-piccole viene creata la figura dei cosiddetti "ambasciatori per l'eguaglianza professionale" incaricati di raccontare in seminari sparsi per la Francia le loro esperienze da titolari aziendali in termini di *best practice*.

Ovviamente ad assistere le aziende nel calcolo potranno esserci i referenti ministeriali sui territori.

In qualche maniera si mostra una maggior clemenza nei confronti di questa tipologia di destinatari perché si ammette la possibilità di dare un anno in più di adeguamento (oltre i 3 massimi consentiti) alle piccole imprese nelle quali i margini di manovra di *budget* sono oggettivamente limitati.

In ogni caso, per queste aziende sarà solo a partire dal 1° marzo 2023 che scatteranno le sanzioni fino all'1% del fatturato globale, laddove per le imprese di più di 250 dipendenti le penalità potranno essere applicate già a partire dal 1° marzo 2022.

Resta, quindi, da attendere la fine del prossimo mese di marzo per avere il quadro completo e soprattutto per iniziare a seguire il "post redazione dei piani di rientro".

Tanto al fine di valutare il successo nella pratica di questo nuovo sistema la cui innovazione, secondo il Primo Ministro Édouard Philippe, è nel passaggio “da un’obbligazione di mezzi ad una obbligazione di risultato”¹⁵.

¹⁵ Come da dichiarazione riportata nella guida dal titolo “*Index de l’égalité femmes-hommes*” pubblicata nel novembre 2018 dal Ministero del Lavoro francese.

Key words

Diritto antidiscriminatorio, disparità salariali uomo-donna, Francia.

Antidiscrimination Law, Gender pay inequalities, France.