

Equality of opportunity and treatment

C100

Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

FR

Italy (ratification: 1956)

EN

Direct Request, 2017

Articles 1 et 2 de la convention. Ecart de rémunération entre hommes et femmes. La commission note que, d'après le rapport du gouvernement, le Conseiller national à l'égalité a publié un petit guide sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ayant pour finalité de diffuser une information de base sur la discrimination entre hommes et femmes en matière de rémunération et fournir des indications sur les autorités compétentes pour connaître des plaintes dans ce domaine. La commission note cependant que ce guide ne se réfère pas à la notion de «travail de valeur égale» et qu'il ne mentionne pas non plus l'importance qui s'attache à l'utilisation de méthodes d'évaluation objectives des emplois, exemptes de distorsions sexistes, permettant de mesurer et comparer la valeur relative d'emplois différents. La commission rappelle que le gouvernement avait précédemment indiqué que la Charte de l'égalité des chances était mise en œuvre dans des administrations publiques et des entreprises privées. **La commission prie le gouvernement de prendre des mesures volontaristes visant à ce que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit mieux compris et à promouvoir son application. Elle le prie de donner des informations sur les effets de ces mesures sur le resserrement de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. De plus, en l'absence de nouveaux éléments à ce sujet, la commission prie à nouveau le gouvernement de communiquer:**

- i) **des informations sur l'impact de la mise en œuvre de la Charte pour l'égalité des chances et des activités menées par le Conseiller national pour l'égalité sur l'application du principe de la convention;**
- ii) **des données statistiques sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs et les différentes professions, y compris aux postes les plus élevés, dans les secteurs public et privé, avec les gains correspondants;**
- iii) **des informations sur toutes mesures adoptées en vue de recueillir et traiter des données statistiques sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vertu de l'article 46 de la loi no 183/2010.**

Ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. La commission prend note des informations communiquées par le gouvernement à propos du décret interministériel du 13 octobre 2015 portant adoption de certaines mesures incitatives au recrutement d'hommes et de femmes dans les secteurs et les professions où les uns ou les autres sont sous-représentés. Elle note que, d'après les informations statistiques annexées au décret, les femmes restent sous représentées dans les emplois et professions traditionnellement à dominante masculine – ingénieurs ou techniciens, architectes, mathématiciens et spécialistes des sciences physiques, chimiques et informatiques, administrateurs de sociétés et

Articles 1 and 2 of the Convention. Gender pay gap. The Committee notes from the Government's report that the National Equality Counsellor has produced a small guide on equal pay for men and women with a view to disseminating basic information about gender discrimination in remuneration and providing guidance on the authorities mandated to receive complaints in this regard. The Committee however notes that the guide does not refer to the concept of "work of equal value"; nor does it mention the need for objective job evaluation methods, free from gender bias, that allow the relative value of different jobs to be measured and compared. The Committee recalls that the Government previously indicated that the Charter for Equal Opportunities was being implemented in public administrations and private enterprises. **The Committee requests the Government to take proactive measures to raise awareness of and promote the application of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value and to provide information on the impact of these measures on the reduction of the gender pay gap. In the absence of any additional information, as requested, on these points, the Committee once again asks the Government to provide the following:**

- (i) **information on the impact of the implementation of the Charter for Equal Opportunities and of the activities carried out by the National Equality Counsellor on the application of the principle of the Convention;**
- (ii) **statistics disaggregated by sex on the distribution of men and women in the different sectors and occupations and their corresponding earnings, including in higher level occupations, in the public and private sectors; and**
- (iii) **information on any measures adopted with the aim of collecting and processing statistical data on gender wage differentials, pursuant to section 46 of Act No. 183/2010.**

Occupational gender segregation. The Committee notes the information provided by the Government concerning the Inter-ministerial Decree of 13 October 2015 establishing incentives for the recruitment of men and women in the sectors and occupations where they are under-represented. The Committee notes from the statistical information annexed to the Decree that women continue to be under-represented in jobs and occupations traditionally dominated by men, such as engineers, architects, specialists in mathematical, physical, chemical and information sciences, administrators of companies and entrepreneurs, among others. The Committee further notes the concerns expressed in 2017 by the United Nations Committee on the Elimination of

Equality of opportunity and treatment

C100

Italy

entrepreneurs, entre autres. Elle prend note en outre des préoccupations exprimées en 2017 par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à propos de la concentration des femmes dans les domaines d'études et les filières professionnelles à dominante féminine, de la persistance de la ségrégation professionnelle horizontale et verticale et de la concentration des femmes dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés (CEDAW/C/ITA/CO/7, 24 juillet 2017, paragr. 35 et 37). Elle note qu'un protocole d'accord a été signé le 10 février 2016 entre le Conseiller national pour l'égalité et le Département de l'égalité des chances du bureau du Premier ministre en vue d'assurer la coordination de l'action de chacun de ces organismes pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, notamment quant à l'accès à l'emploi et la progression dans la carrière, la lutte contre les stéréotypes sexistes et la conciliation des responsabilités professionnelles et de la vie de famille. **Rappelant que la ségrégation professionnelle horizontale et verticale a été identifiée comme l'une des causes sous-jacentes de l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes, du fait que ces dernières se concentrent dans les professions ou les emplois les moins rémunérés et dans les postes les moins élevés, la commission prie le gouvernement de donner des informations sur l'impact du décret interministériel du 13 octobre 2015 et des mesures tendant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes qui ont été prises par le Conseiller national pour l'égalité et le Département pour l'égalité des chances du bureau du Premier ministre en vue de réduire l'écart des rémunérations entre hommes et femmes.**

Administration publique. La commission prend note des plans triennaux d'action positive adoptés par les administrations publiques locales, dont la documentation était jointe au rapport du gouvernement. Elle note en particulier que ces plans prévoient un certain nombre de mesures visant à: garantir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et sa conservation; concilier obligations professionnelles et responsabilités familiales; susciter dans le public une meilleure compréhension du principe d'égalité entre hommes et femmes au travail; venir à bout des stéréotypes sexistes. Elle note également qu'aucun de ces plans ne comporte d'éléments se rapportant spécifiquement à l'identification des écarts de rémunération entre hommes et femmes. **La commission demande au gouvernement de faire rapport sur les mesures spécifiquement prises pour assurer l'application du principe de la convention dans l'administration publique, de même que sur l'impact de ces mesures sur la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.**

Article 3. Evaluation objective des emplois. Se référant à ses commentaires précédents concernant l'importance qui est attachée sous la convention à une évaluation objective des emplois, la commission prie à nouveau le gouvernement de donner des informations sur l'application de l'article 28(2) du décret législatif no 5/2010, aux termes duquel «les systèmes de classification des emplois qui déterminent la rémunération doivent s'appuyer sur des critères communs pour les hommes et pour les femmes et être

Discrimination against Women about the concentration of women in traditionally female-dominated fields of study and career paths, the continuing horizontal and vertical occupational segregation and the concentration of women in part-time and low-paid jobs (CEDAW/C/ITA/CO/7, 24 July 2017, paragraphs 35 and 37). The Committee notes that a Memorandum of Understanding was signed on 10 February 2016 between the National Equality Counsellor and the Department of Equal Opportunities of the Prime Minister's Office with a view to ensuring coordination between their respective actions to promote gender equality, particularly with regard to access to employment and career advancement, combating gender stereotypes and balancing work and family life. *Recalling that some of the underlying causes of pay inequality have been identified in the horizontal and vertical occupational segregation of women into lower paying jobs or occupations and lower level positions, the Committee asks the Government to provide information on the impact on reducing the gender pay gap of the implementation of the Inter-ministerial Decree of 13 October 2015 and the measures directed at promoting gender equality adopted by the National Equality Counsellor and the Department of Equal Opportunities of the Prime Minister's Office.*

Public administration. The Committee notes the three-year plans for affirmative action adopted by local public administrations, which were submitted along with the Government's report. It notes in particular that these plans include a number of measures directed at: ensuring equality of opportunity and treatment for men and women in access to and retention of employment; reconciling work obligations and family responsibilities; raising awareness about gender equality at the workplace; and overcoming gender stereotypes. **The Committee also notes that none of the plans include specific measures aimed at identifying and tackling differentials in remuneration between men and women. The Committee asks the Government to indicate the specific measures adopted to ensure the application of the principle of the Convention in the public administration and to report on their impact on reducing the gender pay gap.**

Article 3. Objective job evaluation. With reference to its previous comments on the requirement for objective job evaluation under the Convention, the Committee once again asks the Government to provide information on the implementation of section 28(2) of Legislative Decree No. 5/2010, under which "systems of job classification determining remuneration shall adopt common criteria for men and women and be developed with a view to eliminating discrimination". The Committee also reiterates its request to the Government to provide information on any action taken or envisaged to promote, in cooperation with the social partners, the development and use of objective job evaluation methods in both the private and the public sectors.

Equality of opportunity and treatment

C100

Italy

conçus de manière à éliminer la discrimination». La commission prie à nouveau le gouvernement de donner des informations sur toute mesure prise ou envisagée afin de promouvoir, en collaboration avec les partenaires sociaux, l'élaboration et l'utilisation de méthodes d'évaluation objective des emplois dans les secteurs public et privé.

Moyens d'application. La commission note que le gouvernement indique que l'inspection du travail n'est pas en mesure de donner des informations portant spécifiquement sur les atteintes au principe de la convention. **La commission demande au gouvernement d'indiquer si les moyens dont disposent l'inspection du travail ainsi que toute autre autorité compétente pour identifier les situations lésant le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et pour réagir à ces situations pourraient être renforcés, et elle le prie de faire rapport à ce sujet, notamment sur les mesures de réparation ordonnées et les sanctions imposées dans ce contexte. Réitérant sa demande précédente, elle le prie également de donner des informations sur l'application pratique de la législation antidiscriminatoire, notamment le décret législatif no 5/2010 et la loi no 183/2010, en termes de resserrement des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Elle le prie également de donner des informations spécifiques sur l'action déployée par le Comité unique de garantie pour l'égalité des chances, pour la valorisation du bien-être des travailleurs et contre les discriminations (CUG) dans le cadre de l'application de la convention, son rapport ne contenant pas d'information de cette nature.**

Enforcement. The Committee notes the Government's indication that the labour inspectorate is not in a position to provide information specifically concerning violations of the principle of the Convention. **The Committee asks the Government to enhance the capacity of labour inspectors as well as other competent authorities to identify and address cases of violation of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value and to report on them, including the remedies provided and the sanctions imposed. The Committee reiterates its request to the Government to supply information on the impact on reducing pay differentials between men and women of the application of anti-discrimination legislation, such as Legislative Decree No. 5/2010 and Act No. 183/2010. The Government is also requested to provide specific information on the activities of the "Single Committee to Guarantee equal opportunities in the achievement of the well-being of workers and the prevention of discrimination" (CUG) with respect to the implementation of the Convention, as this information was not provided with the report.**