

Equality of opportunity and treatment

C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

Italy

Observation, 2020

La commission prend note des observations de la Confédération italienne des dirigeants et des cadres (CIDA) communiquées avec le rapport du gouvernement.

Article 1 de la convention. Discrimination fondée sur le sexe. Grossesse et maternité. Dans son observation précédente, se référant à la pratique consistant à faire signer au travailleur au moment de son embauche une lettre de démission non datée que l'employeur peut utiliser plus tard à sa convenance (*licenziamento in bianco*) et à son incidence disproportionnée sur les femmes ayant des enfants de moins de 3 ans, la commission avait prié le gouvernement: 1) d'intensifier ses efforts tendant à prévenir et à éliminer toute discrimination de cette nature à l'égard des femmes au motif de la grossesse et de la maternité; 2) de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises en application du décret-loi no 80/2015 (conciliation du travail, de la vie familiale et des soins à la personne) et de la loi no 81/2017 (promotion de modalités de travail flexibles au profit des salariés des secteurs public et privé) et sur leur impact pour diminuer le nombre de démissions de travailleuses; et 3) de fournir des informations sur les effets à cet égard des mesures contenues dans les plans triennaux d'action positive de l'administration publique. La commission prend note des informations fournies par le gouvernement dans son rapport sur les mesures prises pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles, notamment la création d'allocations pour les crèches et d'une prime spéciale pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le gouvernement communique aussi des informations actualisées sur le nombre de résiliations et de ruptures conventionnelles validées par l'inspection du travail en 2017 et 2018, qui concernaient des mères qui, dans plus de 70 pour cent des cas, occupaient un emploi. La commission prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle, pendant la même période, il y a eu une augmentation des cas de résiliations et de ruptures conventionnelles concernant des pères qui travaillent (15 pour cent de plus en 2017 par rapport à 2016, et 49 pour cent de plus en 2018 par rapport à 2017). La commission note que, selon les informations fournies par le gouvernement, la raison que les travailleurs évoquent le plus souvent pour expliquer leur démission reste la difficulté de concilier responsabilités professionnelles et familiales (36 pour cent des cas validés par l'inspection du travail); les travailleurs mentionnent, entre autres obstacles, les frais de la garde de leurs enfants (baby-sitter ou crèche), l'impossibilité d'accéder à un jardin d'enfants (c'est-à-dire l'absence de structures d'accueil en nombre suffisant pour répondre à la demande) et l'absence de grands-parents ou d'autres membres de la famille pouvant les aider. À cet égard, la commission note que, d'après le rapport de 2018 de l'inspection du travail

The Committee notes the observations of the Italian Confederation of Managers and High-level Professionals (CIDA) communicated with the Government's report.

Article 1 of the Convention. Discrimination on the basis of sex. Pregnancy and maternity. In its previous observation, referring to the practice of having workers sign an undated letter of resignation at the time of hiring for future use by employers (*licenziamento in bianco*) and its disproportionate impact on women with children under three years of age, the Committee asked the Government to: (1) step up its efforts to prevent and eliminate all discrimination against women based on pregnancy and maternity; (2) provide information on the implementation of the specific measures adopted under Legislative Decree No. 80/2015 (for the reconciliation of care, work and family life) and under Act No. 81/2017 (for the promotion of flexible new working arrangements for employees in the public and private sectors), and their impact on reducing the incidence of resignations among working women; and (3) provide information on the impact in this respect of the measures implemented under the three-year plan on affirmative action by the public administration. The Committee notes the information provided by the Government in its report on the measures adopted with the aim of facilitating the reconciliation of family and work responsibilities, including the introduction of allowances for nurseries and a special bonus for the birth or the adoption of a child, as well as updated information on the number of resignations and consensual terminations validated by the labour inspectorate in 2017 and 2018, which concerned working mothers in more than 70 per cent of cases. The Committee also notes the Government's indication that over the same period there was an increase in cases of resignations and consensual terminations concerning working fathers (15 per cent more in 2017 than in 2016, and 49 per cent more in 2018 than in 2017). The Committee notes that, according to the information provided by the Government, the most frequently stated reason for resignation given by workers continues to be the difficulty of reconciling their work and family responsibilities (36 per cent of the cases validated by the labour inspectorate), with workers mentioning, among other obstacles, the costs of child-care support (babysitters or nurseries), lack of access to kindergartens (that is, the unavailability of child-care facilities in numbers sufficient to meet demand) and the absence of grandparents or other family members who could provide help. In this connection, the

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

sur la validation des résiliations et des ruptures conventionnelles, sur 2 062 demandes de travail à temps partiel ou d'autres modalités de travail flexibles présentées par les travailleurs concernés, les employeurs n'en ont accepté que 423. Le même rapport indique aussi que c'est dans le secteur tertiaire que l'on a enregistré la plupart des résiliations et des ruptures conventionnelles (76 pour cent), secteur où les femmes sont surreprésentées.

Constatant que les responsabilités familiales continuent de constituer un obstacle majeur pour les travailleurs, en particulier les femmes, à l'exercice de l'activité de leur choix, la commission tient à souligner que les mesures destinées à aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentielles pour promouvoir l'égalité de genre dans l'emploi et la profession (voir Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 785). À cet égard, la commission note que, d'après le rapport de 2017 sur l'enquête relative aux politiques nationales pour l'égalité des genres réalisée par l'Institut italien de statistique (ISTAT), les femmes se heurtent à des difficultés plus importantes pour accéder au marché du travail, en raison du poids des responsabilités familiales et de la difficulté de les concilier avec leur vie professionnelle. Le rapport de l'ISTAT indique que le taux d'emploi des femmes célibataires est de 81,1 pour cent, contre 70,8 pour cent pour les femmes vivant maritalement et 56,4 pour cent pour les femmes ayant des enfants. La commission prend note aussi de l'indication de la CIDA selon laquelle la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles demeure un obstacle à l'emploi, en particulier pour les femmes cadres. La commission note également, sur le site Internet de l'Agence nationale pour les politiques actives du travail (ANPAL), qu'une analyse comparative internationale sur l'élaboration de politiques nationales axées sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée a été effectuée en 2019. **La commission demande donc à nouveau au gouvernement de redoubler d'efforts pour prévenir et éliminer toute discrimination à l'égard des femmes au motif de la grossesse et de la maternité, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, notamment en prenant des mesures pour promouvoir la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, en garantissant que ces mesures bénéficient aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité et en encourageant leur utilisation tant par les hommes que par les femmes. Le gouvernement est prié de fournir des informations sur l'impact des mesures prises. Notant l'adoption, le 20 juin 2019, de la directive européenne (EU) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, la commission prie aussi le gouvernement de communiquer des informations sur les mesures prises en application de cette directive.**

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Committee notes from the 2018 report of the labour inspectorate on the validation of resignations and consensual terminations that, of 2,062 requests for part-time work or other flexible working arrangements made by the workers concerned, only 423 were accepted by the employer. The same report indicates that the vast majority of cases of resignation and consensual termination (76 per cent) are in the tertiary sector, where women are over-represented.

Noting that family responsibilities continue to represent a major barrier for workers, especially women, to engage in the employment of their choice, the Committee wishes to emphasize that measures assisting workers with family responsibilities are essential to the promotion of gender equality in employment and occupation (2012 General Survey on the fundamental Conventions, paragraph 785). In this regard, the Committee notes from the 2017 report on the investigation of national gender equality policies conducted by the Italian Institute of Statistics (ISTAT), that women face greater difficulties in accessing the labour market because of the burden of family responsibilities and the difficulty of reconciling them with their professional life. The ISTAT report indicates that the employment rate of single women is 81.1 per cent, compared with 70.8 per cent for women living with a partner and 56.4 per cent for women with children. The Committee further notes CIDA's indication that reconciling family and work responsibilities remains an obstacle particularly for women managers. It also notes from the website of the National Agency for Active Labour Policies (ANPAL) that an international comparative analysis of national policy development for life-work balance was completed in 2019. **The Committee therefore once again asks the Government to step up its efforts to prevent and address all discrimination against women based on pregnancy and maternity, in both the private and public sectors, including by adopting measures to promote the reconciliation of work and family responsibilities, ensuring that such measures are available to men and women on an equal footing and encouraging their use by both, and to provide information on the impact of the measures adopted. Noting the adoption on 20 June 2019 of Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and the Council on work-life balance for parents and carers, the Committee also asks the Government to provide information on the measures taken pursuant to this Directive.**

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

La commission prend note des observations de la Confédération italienne des dirigeants et des cadres (*Confederazione Italiana dei dirigenti e delle alte professionalità*) (CIDA) communiquées avec le rapport du gouvernement.

Article 1, paragraphe 1 a), de la convention.

Discrimination fondée sur le sexe. Harcèlement sexuel. La commission rappelle que le harcèlement sexuel affaiblit l'égalité au travail. La commission a toujours exprimé le point de vue selon lequel le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination fondée sur le sexe, et porte atteinte aux droits humains. Compte tenu de la gravité et des répercussions sérieuses du harcèlement sexuel sur les travailleurs et l'entreprise, la commission souhaite souligner l'importance qu'il y a à prendre des mesures efficaces pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel au travail. **La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises ou envisagées pour prévenir et combattre tant le chantage sexuel que la création d'un environnement de travail hostile sur le lieu de travail, et d'indiquer les résultats obtenus.**

Article 2. Égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Dans ses commentaires précédents, la commission avait prié le gouvernement: 1) de suivre l'application du décret législatif n° 8/2016 afin de déterminer si ce décret, en dépénalisant les cas de discrimination entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, n'a pas affaibli le caractère dissuasif des sanctions, et de fournir des informations à ce sujet; 2) de donner des informations sur l'application dans la pratique de la loi n° 92/2012, du décret n° 243/2012 et du décret législatif n° 5/2010, sur leur impact sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, et sur la lutte contre la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail; et 3) de donner des informations sur l'impact de l'ensemble des programmes et mesures adoptés pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et à la profession, y compris dans le cadre du Programme «Italia 2020». La commission prend note des observations de la CIDA sur la persistance des inégalités de genre dans le monde du travail. La CIDA indique notamment que, selon les données d'Almalaurea (groupement interuniversitaire de 75 universités), cinq ans après la fin des études universitaires, 60,3 pour cent des hommes obtiennent un contrat de travail permanent contre 50,1 pour cent des femmes, et que l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 18,3 pour cent dans ces cas, les hommes recevant un salaire mensuel de 1 675 euros contre 1 416 euros pour les femmes, toutes choses étant égales par ailleurs. La CIDA souligne également que 70 pour cent des postes de direction sont occupés par des hommes, même s'il y a des progrès: selon les données fournies par l'Institut national de la sécurité sociale (INPS), en 2017 les femmes représentaient 31,7 pour cent des cadres du secteur privé âgés de moins de 35 ans, et 27,9 pour cent des cadres âgés de moins de 40 ans. La commission prend note de l'indication de la CIDA selon laquelle il est nécessaire d'assurer l'égalité des chances entre hommes et femmes, en commençant par l'éducation et la formation professionnelle. La commission prend également note du

The Committee notes the observations of the Italian Confederation of Managers and High-level Professionals (*Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità*) (CIDA) communicated with the Government's report.

Article 1(1)(a) of the Convention. Discrimination based on sex. Sexual harassment. The Committee recalls that sexual harassment undermines equality at work and that it has consistently expressed the view that sexual harassment is a serious manifestation of sex discrimination and a violation of human rights. Given the gravity and serious consequences of sexual harassment, the Committee wishes to emphasize the importance of taking effective measures to prevent and prohibit sexual harassment at work. **The Committee again asks the Government to provide information on the specific measures taken or envisaged to prevent and address both quid pro quo and hostile environment sexual harassment at work, and to indicate the results achieved.**

Article 2. Equality of opportunity and treatment for men and women. In its previous comments, the Committee asked the Government to: (1) monitor the application of Legislative Decree No. 8/2016 with a view to ascertaining whether the decriminalization of cases of gender discrimination in employment and occupation has reduced the deterrent effect of the sanctions, and to provide information in this respect; (2) provide information on the application in practice of Act No. 92/2012, Decree No. 243/2012 and Legislative Decree No. 5/2010 and their impact on advancing equality of opportunity and treatment for men and women and addressing gender segregation in the labour market; and (3) supply information on the impact of all the programmes and measures adopted to promote equal opportunities and treatment for men and women in access to employment and occupation, including "Italia 2020". The Committee notes CIDA's observations on persisting gender inequalities in the world of work. CIDA indicates, among other matters, that, according to data from Almalaurea (Interuniversity Consortium comprising 75 Universities), five years after completing university education, 60.3 per cent of men obtain a permanent employment contract against 50.1 per cent of women; and the gender pay gap is 18.3 per cent in these cases, with men earning a monthly salary of €1,675 compared to women's salary of €1,416, all other conditions being equal. CIDA also underscores that 70 per cent of managerial positions are held by men, although progress is being made: according to the data provided by the National Institute for Social Security (INPS) in 2017, women represented 31.7 per cent of managers in the private sector under the age of 35 and 27.9 per cent of managers under the age of 40. The Committee notes CIDA's indication that there is a need to ensure equal opportunity for men and women starting with the domain of education and professional training. The Committee also notes from the 2017 report on the investigation of national policies for gender equality conducted by the Italian Institute of Statistics (ISTAT) that: (1) women's rate

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

rapport de 2017 sur l'enquête sur les politiques nationales pour l'égalité entre les genres menée par l'Institut national de statistique (ISTAT). Cette enquête indique que: 1) les femmes enregistrent un taux d'achèvement des études supérieures plus élevé que les hommes, ainsi qu'un taux d'abandon plus faible; et 2) le nombre de femmes diplômées dans des disciplines techno-scientifiques est inférieur à celui des hommes, mais l'écart entre hommes et femmes à cet égard est inférieur à la moyenne européenne. La commission renvoie également à ses commentaires au titre de la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. **La commission prie à nouveau le gouvernement de donner des informations sur les programmes et les mesures adoptés pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et à la profession, ainsi que sur leur impact. La commission le prie à nouveau de communiquer des informations: sur i) le suivi de l'application du décret législatif no 8/2016 afin de déterminer si ce décret, en dépénalisant les cas de discrimination entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, n'a pas affaibli le caractère dissuasif des sanctions; et sur ii) l'application dans la pratique du décret législatif no 198 du 11 avril 2006 (Code national de l'égalité des chances entre femmes et hommes), tel que modifié par la suite. Prière aussi de communiquer des informations au sujet de l'impact du décret no 198 sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et sur la lutte contre la ségrégation fondée sur le genre sur le marché du travail.**

Égalité de chances et de traitement sans distinction de race, de couleur ou d'ascendance nationale. Dans sa précédente observation, la commission avait prié le gouvernement de rassembler et de fournir des informations détaillées sur l'impact des différentes initiatives prises pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité de chances et de traitement, sans distinction de race, de couleur ou d'ascendance nationale, et sur les principaux obstacles rencontrés. La commission avait également encouragé le gouvernement à collecter des données, ventilées par origine ethnique, sur la répartition des hommes et des femmes sur le marché du travail, de manière à mieux suivre et à mieux évaluer les effets des mesures prises pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale. Elle l'avait en outre prié de fournir des informations sur les activités du Centre d'étude et d'observation de la xénophobie et de la discrimination raciale et ethnique (CERIDER) et sur leurs résultats, ainsi que sur les activités du Bureau pour la promotion de l'égalité de traitement et l'élimination de la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique (UNAR), et sur l'issue des cas de discrimination examinés. La commission note que le gouvernement se réfère au rapport de 2019 du ministère du Travail et des Politiques sociales sur les «étrangers sur le marché du travail italien». Joint au rapport du gouvernement, il fournit des statistiques sur le taux d'emploi des travailleurs non italiens et sur leur répartition par profession (de 82 pour cent parmi les Philippins à 16,7 pour cent parmi les Ghanéens). La commission note à la lecture de ce rapport que, en 2018, les travailleurs étrangers représentaient environ 10 pour

cent de la population italienne. La commission note que le taux de complétion de l'éducation tertiaire est plus élevé que pour les hommes, et que les taux d'abandon sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes; et (2) le nombre de femmes diplômées dans des domaines techno-scientifiques est inférieur à celui des hommes, mais l'écart entre hommes et femmes à cet égard est inférieur à la moyenne européenne. La commission se réfère à ses commentaires sous la Convention, 1951 (No. 100). **The Committee once again asks the Government to provide information on the programmes and measures adopted to promote equal opportunities and treatment for men and women in respect of access to employment and occupation and their impact, and also reiterates its request for information on: (i) the monitoring of the application of Legislative Decree No. 8/2016, with a view to ascertaining whether the decriminalization of cases of gender discrimination in employment and occupation has reduced the deterrent effect of the sanctions; and (ii) the application in practice of Legislative Decree No. 198 of 11 April 2006 (National Code of Equal Opportunities between Women and Men) as subsequently amended, and its impact on advancing equality of opportunity and treatment for men and women and addressing gender segregation in the labour market.**

Equality of opportunity and treatment irrespective of race, colour or national extraction. In its previous observation, the Committee asked the Government to gather and provide detailed information on the impact of the various initiatives undertaken to combat discrimination and promote equality of opportunity and treatment irrespective of race, colour or national extraction and the main obstacles encountered. The Committee also encouraged the Government to collect data disaggregated by ethnic origin on the distribution of women and men in the labour market in order to better monitor and assess the impact of the measures taken to prevent and address discrimination in employment and occupation based on race, colour and national extraction. It further asked the Government to provide information on the activities of the Centre for research and monitoring of xenophobia and racial and ethnic discrimination (CERIDER) and their results, as well as on the activities of the Office for the Promotion of Equality of Treatment and Elimination of Discrimination based on Race and Ethnic Origin (UNAR) and the outcome of the cases of discrimination processed. The Committee notes the Government's reference to the 2019 report of the Ministry of Labour and Social Policies concerning "foreigners in the Italian labour market" annexed to the Government's report, which provides statistical information concerning the occupational distribution and the employment rate of non-Italian workers (which goes from 82 per cent for Filipinos to 16.7 per cent for Ghanaians). The Committee notes from this report that foreign workers represented, in 2018, approximately 10 per cent of the total employed persons, and that 25.5 per cent of households of foreign workers were affected by poverty due to, among other matters, the type of job performed by the foreign workers and the level of

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

cent du total des personnes occupant un emploi, et que 25,5 pour cent des ménages étrangers étaient touchés par la pauvreté, en raison notamment du type de travail effectué par les travailleurs étrangers et du niveau de rémunération. La commission prend également note des rapports annuels mentionnés par le gouvernement sur la présence des migrants dans les villes métropolitaines, qui contiennent des informations sur l'intégration sociale et professionnelle des migrants. À ce sujet, la commission renvoie à ses commentaires au titre de la convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. La commission prend note aussi des informations relatives aux mesures prises dans le cadre de divers programmes pour promouvoir l'insertion professionnelle des travailleurs étrangers, notamment: 1) le programme INSIDE, qui a été mis en œuvre de 2015 à 2018 et a facilité l'emploi des participants, principalement d'origine afghane, pakistanaise et somalienne; 2) le programme PUOI, qui a été lancé en 2019 et qui s'appuie sur les résultats et les activités du programme INSIDE; et 3) le projet PERCORSI, qui a débuté en 2016 et est axé sur les jeunes étrangers. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le programme INSIDE et le projet PERCORSI ont été inclus dans la base de données de la Commission européenne relative aux pratiques prometteuses en matière d'intégration sociale et professionnelle. La commission note en particulier, dans le rapport sur le suivi du projet PERCORSI, qu'une double action a été menée. Elle vise d'une part à dispenser une formation professionnelle aux jeunes étrangers au moyen de l'apprentissage, et d'autre part à contribuer à leur intégration professionnelle en assurant le lien avec les principaux acteurs du marché du travail. Ces rapports présentent une série de recommandations visant à renforcer le projet, notamment en prolongeant la durée de l'apprentissage au-delà des 5 mois actuellement proposés, en délivrant des certificats des compétences acquises pour faciliter la recherche d'emploi et en conciliant mieux, d'un côté, le parcours et les aspirations des participants et, de l'autre, le type des formations proposées. La commission note avec *intérêt* que ces recommandations découlent, dans un cadre participatif, du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre des mesures prises dans le contexte du projet, à partir des discussions de groupe avec les acteurs intéressés. La commission note cependant que les informations fournies par le gouvernement concernent principalement des ressortissants non italiens. À propos du CERIDER, le gouvernement indique qu'il a été créé en tant qu'organe subsidiaire de l'UNAR pour mener à bien un projet pilote provisoire; par ailleurs, l'UNAR continue de déployer ses activités pour prévenir, traiter et suivre les cas de discrimination dans le pays. Selon le rapport de 2018 de l'UNAR disponible sur son site Internet, que 2 864 cas de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique ont été examinés par l'UNAR en 2018, soit 70,4 pour cent du nombre total des cas examinés, dont une minorité (environ 9 pour cent) concerne le monde du travail. La commission prend également note des activités de sensibilisation que l'UNAR a réalisées pour lutter contre la discrimination. **La commission prie le gouvernement de continuer à suivre l'impact des diverses initiatives prises pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité de chances et de traitement sans distinction de race,**

remuneration received. The Committee also notes the yearly reports on the presence of migrants in metropolitan cities, referred to by the Government, which provide information on the social and labour integration of migrants. In this respect, the Committee refers to its comments under the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143). The Committee further notes the information about the measures adopted in the framework of various programmes with a view to promoting the labour integration of foreign workers, including, for example: (1) the programme "INSIDE", which was implemented from 2015 to 2018 and promoted the employment of the participants, mainly of Afghan, Pakistani and Somali origin; (2) the programme "PUOI", which was launched in 2019 and builds on the achievements and activities of INSIDE; and (3) the Project "PERCORSI" which started in 2016 and targets foreign youth. The Committee notes the Government's indication that the programme "INSIDE" and the project "PERCORSI" were included in the European Commission database on promising practices for social and occupational integration. The Committee notes, in particular, from the report on the monitoring of "PERCORSI", that a two-fold action has been undertaken which aims, on the one hand, to provide professional training to foreign youth through apprenticeships, and on the other, to support their labour integration through liaising with the main actors in the labour market. The report puts forward a series of recommendations to strengthen the project, including extending the duration of the apprenticeships beyond the five months currently offered; issuing certifications of the skills acquired to help the search for employment; and improving the match between the participant's background and aspiration and the type of training opportunity provided. The Committee notes with *interest* that these recommendations stem from a participatory exercise, based on focus group discussions with the actors concerned, on the monitoring and evaluation of the implementation of measures adopted in the framework of the project. The Committee, however, notes that the information provided by the Government mainly concerns non-Italian nationals. Concerning CERIDER, the Government states that it was created as a subsidiary body of UNAR to carry out a pilot project of a temporary nature and that UNAR continues to undertake its activities to prevent, address and monitor cases of discrimination in the country. In this regard, the Committee notes that, according to the 2018 UNAR report, 2,864 cases of discrimination based on race and ethnic origin were dealt with by UNAR in 2018, representing 70.4 per cent of the total number of cases dealt with, a minority of which concerned the world of work (about 9 per cent of all cases handled). The Committee also notes the awareness-raising activities undertaken by UNAR to combat discrimination. **The Committee asks the Government to continue to monitor the impact of the various initiatives undertaken to combat discrimination and promote equality of opportunity and treatment irrespective of race,**

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

de couleur ou d'ascendance nationale, y compris en ce qui concerne les citoyens italiens. La commission prie également le gouvernement de fournir des informations à cet égard, notamment des statistiques pertinentes, ventilées par sexe et par origine ethnique, afin de suivre les progrès réalisés dans la lutte contre la ségrégation professionnelle et contre la discrimination en matière de rémunération pour un travail de valeur égale, fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale. Se référant à son observation générale de 2018 sur la convention, la commission encourage aussi le gouvernement à s'appuyer sur l'exercice participatif susmentionné et à consulter, dans la mesure du possible, les groupes intéressés sur la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des mesures prises pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sans distinction de race, de couleur et d'ascendance nationale, et à communiquer des informations à ce sujet. La commission prie en outre le gouvernement de continuer à fournir des informations sur les activités de l'UNAR et sur l'issue des cas de discrimination examinés.

Roms, Sinti et gens du voyage. Dans son observation précédente, la commission avait prié le gouvernement: i) de procéder à une évaluation exhaustive des progrès réalisés à ce jour dans la lutte contre la discrimination dont sont victimes les Roms, les Sinti et les gens du voyage dans l'emploi et la profession; ii) d'identifier les mesures supplémentaires nécessaires pour progresser dans l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes roms, sinti et des gens du voyage; iii) d'indiquer de quelle manière sont assurés la coordination et le suivi de la mise en œuvre de ces mesures, et de donner des informations sur leur impact, notamment sur les résultats de l'initiative pilote de l'UNAR destinée à favoriser l'accès à l'emploi des groupes de population désavantagés et victimes de discrimination, et sur tout suivi envisagé; et (iv) de fournir des informations sur la Stratégie nationale d'inclusion des Roms, des Sinti et des gens du voyage, sur les résultats du Projet de recherche sur l'intégration des Roms, des Sinti et des gens du voyage mené par l'INSTAT et le Département de l'égalité des chances, y compris les données statistiques recueillies dans ce contexte. La commission note que le gouvernement indique que l'on manque de données fiables sur la population des Roms, Sinti et gens du voyage, ce qui rend difficile le traitement des problèmes rencontrés par ce groupe de population. Le gouvernement explique que le manque de données fiables tient au fait que les Roms et les Sinti sont pour la plupart des travailleurs indépendants et exercent des métiers traditionnels très divers; toutefois, les rapports annuels de l'UNAR contiennent des informations sur la discrimination dont ces groupes sont victimes. La commission note que, d'après le rapport de 2018 de l'UNAR, sur le total de 2 864 cas de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique que l'UNAR a examinés, 424 cas concernaient des Roms, des Sinti et des gens du voyage. La commission note que le gouvernement donne des informations sur: 1) les mesures adoptées dans le cadre de la Stratégie nationale contre la pauvreté 2018-2020 en faveur des segments les plus marginalisés de la population nationale, y compris les Roms, les Sinti et les gens du

colour or national extraction, including in respect of Italian citizens. The Committee also asks the Government to provide information in this regard, including any relevant statistical information disaggregated by sex and ethnic origin allowing for the monitoring of progress in addressing occupational segregation and discrimination in remuneration for work of equal value based on the grounds of race, colour and national extraction. Referring to its 2018 general observation on the Convention, the Committee also encourages the Government to build on the participatory exercise mentioned above and consult, wherever possible, the interested groups on the design, implementation, monitoring and evaluation of the measures adopted to promote equality of opportunity and treatment in employment and occupation, irrespective of race, colour and national extraction and to provide information in this respect. The Committee further asks the Government to continue to supply information on the activities of UNAR and the outcome of the cases of discrimination examined.

Roma, Sinti and Travellers. In its previous observation, the Committee asked the Government to: (i) undertake a comprehensive assessment of the progress made to date in addressing the discrimination suffered by Roma, Sinti and Travellers in employment and occupation; (ii) identify the additional measures needed in order to advance further equality of opportunity and treatment for men and women of Roma, Sinti and Travellers groups; (iii) indicate how the implementation of these measures is coordinated and monitored, and supply information on their impact, including information on the results of the pilot initiative undertaken by UNAR to promote access to employment for disadvantaged and discriminated groups and any follow-up envisaged; and (iv) provide information on the National Strategy for the Inclusion of Roma, Sinti and Travellers and the results of the research project on the integration of Roma, Sinti and Travellers carried out by INSTAT and the Department of Equal Opportunities, including any statistical data gathered in this context. The Committee notes the Government's indication that there is a lack of reliable data on the Roma, Sinti and Traveller population which poses a challenge in addressing the issues faced by this population group. The Government explains that the lack of reliable data is due to the fact that Roma and Sinti people are in the main part self-employed and engaged in an extremely varied range of traditional occupations; some information on the discrimination faced by these groups is, however, captured by UNAR's annual reports. The Committee notes from the 2018 report by UNAR that, in 2018, out of the total of 2,864 cases of discrimination based on race and ethnic origin treated by UNAR, 424 cases concerned Roma, Sinti and Traveller people. The Committee notes that the Government informs about: (1) the measures adopted in the framework of the National Strategy Against Poverty 2018–2020 in support of the most marginalized segments of the national population, including the Roma, Sinti and

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

voyage, telles que le «*reddito di cittadinanza*» (revenu de base des citoyens) qui est assorti d'une aide personnalisée à l'intégration professionnelle de ses bénéficiaires; 2) les nombreuses mesures prises pour promouvoir l'accès à l'éducation et lutter contre l'abandon scolaire des enfants roms, sinti et du voyage, notamment dans le cadre du Projet national pour l'inclusion et l'intégration des enfants roms, sinti et du voyage; et 3) les mesures prises dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'inclusion des Roms, des Sinti et des gens du voyage, dont l'UNAR fait état, notamment un certain nombre d'activités destinées à lutter contre les stéréotypes et les préjugés à l'encontre des Roms, des Sinti et des gens du voyage. La commission note en outre que, selon le gouvernement, l'UNAR étudiera la possibilité d'étendre à l'Italie l'approche suivie en Espagne avec le programme ACCEDER, qui s'est révélé particulièrement efficace pour promouvoir l'intégration des groupes de population susmentionnés. Il consiste en une action à plusieurs volets visant à faciliter l'accès des Roms, des Sinti et des gens du voyage à l'emploi et à la profession et, notamment, il analyse les lacunes en matière de compétences professionnelles, de formation professionnelle, de stages et d'apprentissage, de soutien à l'entrepreneuriat et d'accès au microcrédit. **La commission prie le gouvernement de continuer à communiquer des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des Roms, des Sinti et des gens du voyage dans l'emploi et la profession. Elle le prie également de fournir notamment des informations statistiques ventilées par sexe, dans la mesure du possible, sur les résultats obtenus dans la pratique pour garantir l'accès sans discrimination des Roms, des Sinti et des gens du voyage à l'éducation, à la formation professionnelle, à l'emploi et à la profession, et pour assurer l'égalité de traitement dans les conditions d'emploi. La commission prie également le gouvernement d'indiquer les mesures prises afin de suivre les progrès réalisés et de déterminer les ajustements supplémentaires nécessaires pour progresser dans ces domaines. La commission prie également le gouvernement de fournir des informations sur la mise en œuvre du modèle ACCEDER, s'il a été adopté et quand il aura été adopté, et sur toute mesure prise ou envisagée, notamment par l'Institut national de statistique, pour pallier le manque actuel de données fiables sur la situation des Roms, des Sintis et des gens du voyage dans l'emploi et la profession.**

Observation générale de 2018. En ce qui concerne les questions ci-dessus et d'une manière plus générale, la commission souhaite attirer l'attention du gouvernement sur son observation générale de 2018 sur la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale. Dans cette observation, la commission note avec préoccupation que les attitudes discriminatoires et les stéréotypes fondés sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale des travailleurs et des travailleuses continuent d'entraver leur accès à l'enseignement et aux programmes de formation professionnelle, ainsi que leur accès à un plus large éventail d'opportunités d'emploi, d'où une ségrégation professionnelle persistante et des rémunérations inférieures pour un travail de valeur égale.

Travellers, such as the *reddito di cittadinanza* (citizens' basic income) coupled with a customized support to the labour integration of the persons concerned; (2) the numerous measures adopted to promote access to education and to tackle school dropouts among Roma, Sinti and Traveller children, including under the National Project for the Inclusion and Integration of Roma, Sinti and Traveller Children; and (iii) the measures taken under the National Strategy for the Inclusion of Roma, Sinti and Travellers as reported by UNAR, including a number of activities designed to address stereotypes and prejudices against Roma, Sinti and Travellers. The Committee further notes that the Government indicates that UNAR will be studying the feasibility of extending to Italy the approach adopted in Spain with the programme ACCEDER, which has proved to be particularly successful in promoting the integration of the above-mentioned population groups, and consists of a multi-fold action designed to promote Roma, Sinti and Travellers' access to employment and occupation encompassing, among others, gap-analysis of professional skills, professional training, including internships and apprenticeships, support to develop entrepreneurship, and access to microcredit. **The Committee asks the Government to continue to provide information on the measures taken to promote equality of opportunity and treatment of Roma, Sinti and Travellers in employment and occupation. The Committee also asks the Government to provide information, including statistical information, disaggregated by sex, wherever possible, on the results achieved in practice in ensuring access to education, vocational training, employment and occupation, without discrimination, for Roma, Sinti and Traveller persons, as well as in ensuring the enjoyment of equal treatment in respect of terms and conditions of employment. The Committee asks the Government to provide information on measures taken to monitor the progress made and identify any additional adjustments needed in order to advance further on these issues. The Committee also asks the Government to supply information on the implementation of the ACCEDER model, if and when adopted, and on any particular measures adopted or envisaged to tackle the current lack of reliable data on the situation of Roma, Sinti and Travellers in employment and occupation, including by the National Institute of Statistics.**

General observation 2018. With regard to the above issues, and in more general terms, the Committee would like to draw the Government's attention to its general observation on discrimination based on race, colour and national extraction which was adopted in 2018. In the general observation, the Committee notes with concern that discriminatory attitudes and stereotypes based on the race, colour or national extraction of men and women workers continue to hinder their participation in education, vocational training programmes and access to a wider range of employment opportunities, resulting in

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

En outre, la commission estime qu'il est nécessaire d'adopter une approche globale et coordonnée pour s'attaquer aux barrières et obstacles auxquels se heurtent les personnes dans l'emploi et la profession en raison de leur race, de leur couleur ou de leur ascendance nationale, et pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous. Une telle approche devrait comprendre l'adoption de mesures convergentes visant à combler les lacunes en matière d'éducation, de formation et de compétences, à assurer une orientation professionnelle impartiale, à reconnaître et à valider les qualifications obtenues à l'étranger, et à valoriser et à reconnaître les connaissances et compétences traditionnelles qui peuvent être utiles pour accéder à un emploi, progresser dans la vie active et exercer une profession. La commission rappelle également que, pour être efficaces, ces mesures doivent comprendre des actions concrètes, telles que l'adoption de législations, de politiques, de programmes, de mécanismes, de processus participatifs et de procédures de recours et de réparation, visant à combattre les préjugés et les stéréotypes et à promouvoir la compréhension mutuelle et la tolérance entre toutes les composantes de la population.

La commission attire l'attention du gouvernement sur son observation générale de 2018 et le prie de fournir des informations en réponse aux questions soulevées dans cette observation.

Égalité de chances et de traitement sans considération de handicap, d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. Dans ses commentaires précédents, la commission avait prié le gouvernement: 1) d'indiquer les mesures spécifiquement prises dans le cadre de la Stratégie nationale pour les personnes LGBT, et leurs effets en termes de prévention de la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre; 2) de continuer à donner des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement en faveur des personnes en situation de handicap, notamment sur l'application du décret législatif no 151/2015, et sur leur impact; et 3) de donner des informations sur les cas de discrimination traités par l'UNAR et constatés par les inspecteurs du travail ou signalés à ceux-ci, et sur l'issue de ces cas. La commission note que, d'après le rapport de l'UNAR de 2018, les cas de discrimination au motif de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre représentaient 7 pour cent de l'ensemble des cas de discrimination traités par l'UNAR en 2018, et les cas de discrimination fondée sur le handicap 5,4 pour cent. La commission note également, à la lecture du rapport de l'UNAR, qu'une table ronde permanente a été créée pour consulter les associations LGBTI+ et les associations de défense des droits des personnes LGBT+, afin d'échanger des informations et de déterminer les meilleures pratiques ainsi que des propositions d'action dans divers domaines, y compris le travail. ***La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur toute mesure adoptée à la suite des consultations tenues avec les associations LGBTI+ pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des personnes LGBTI+ dans l'emploi et la profession. Elle le prie à nouveau de donner des informations sur: (i) les mesures spécifiquement prises dans le cadre de la Stratégie nationale pour les***

persisting occupational segregation and lower remuneration received for work of equal value. Furthermore, the Committee considers that it is necessary to adopt a comprehensive and coordinated approach to tackling the obstacles and barriers faced by persons in employment and occupation because of their race, colour or national extraction, and to promote equality of opportunity and treatment for all. Such an approach should include the adoption of interlocking measures aimed at addressing gaps in education, training and skills, providing unbiased vocational guidance, recognizing and validating the qualifications obtained abroad, and valuing and recognizing traditional knowledge and skills that may be relevant both to accessing and advancing in employment and to engaging in an occupation. The Committee also recalls that, in order to be effective, these measures must include concrete steps, such as laws, policies, programmes, mechanisms and participatory processes, remedies designed to address prejudices and stereotypes and to promote mutual understanding and tolerance among all sections of the population.

The Committee draws the Government's attention to its general observation of 2018 and requests the Government to provide information in response to the questions raised in that observation.

Equality of opportunity and treatment irrespective of disability, sexual orientation and gender identity. In its previous comments, the Committee asked the Government to: (1) identify the specific measures adopted under the National LGBT Strategy and their impact in addressing and preventing discrimination in employment and occupation on the ground of sexual orientation and gender identity; (2) continue providing information on the measures adopted or envisaged to promote equality of opportunity and treatment for persons with disabilities, including the application of Legislative Decree No. 151/2015, and their impact; and (3) provide information on the cases of discrimination processed by UNAR and reported to or detected by labour inspectors, and their outcomes. The Committee notes from UNAR's 2018 report that, of all cases of discrimination processed by UNAR in 2018, those based on sexual orientation and gender identity represented 7 per cent of the total, and those based on disability represented 5.4 per cent of the total. The Committee also notes from UNAR's report that a permanent roundtable was established to consult LGBTI+ associations and those associations working in support of LGBT+ persons' rights with a view to ensuring the exchange of information and the identification of best practices and proposals for action in various domains, including labour. ***The Committee asks the Government to provide information on any measures adopted following the consultations held with LGBTI+ associations to promote equality of opportunity and treatment for LGBTI+ persons in respect of employment and occupation. It also once again asks the Government to provide information on: (i) the specific measures adopted under the National***

Equality of opportunity and treatment

C111

Italy

personnes LGBT et sur leurs effets en termes de prévention de la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre; (ii) les mesures prises ou envisagées pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement en faveur des personnes en situation de handicap, notamment l'application du décret législatif no 151/2015, et leur impact; et (iii) les cas de discrimination dans l'emploi et la profession traités par l'UNAR et signalés aux inspecteurs du travail ou détectés par ceux-ci, et leurs résultats.

Administration publique. Dans ses commentaires précédents, la commission avait prié le gouvernement: 1) de donner des informations sur l'impact des plans triennaux d'action positive adoptés par l'administration publique pour progresser dans l'égalité de chances et de traitement, notamment dans l'accès des femmes aux emplois et aux postes de l'administration publique dans lesquels elles sont sous-représentées; 2) de signaler toute mesure spécifique prise ou envisagée par l'administration publique pour lutter contre les discriminations fondées sur les autres motifs énumérés par la convention; et 3) de fournir des informations sur l'action déployée par le Comité unique visant à assurer l'égalité des chances, en vue du bien-être des travailleurs et de la prévention des discriminations (CUG), notamment sur la coopération entre ce comité et le Conseiller national à l'égalité. La commission note, d'après le rapport du ministère de l'Économie et des Finances sur les actions prises par l'administration publique pour lutter contre les disparités entre hommes et femmes, qui est joint au rapport du gouvernement, que le bureau de la Présidence du Conseil des ministres et les différents ministères ont pris une série de mesures pour que leurs agents puissent mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment la création de maternelles et de salles de jeux, l'organisation d'activités extrascolaires et de camps d'été, et l'aménagement du travail à temps partiel. D'après les données figurant dans le rapport, en 2017 parmi les agents du bureau de la Présidence du Conseil des ministres, 4 femmes et 9 hommes ont utilisé les installations de l'école maternelle qui est proposée; personne n'a recouru au télétravail; et 67 femmes, contre 15 hommes, ont eu recours à des modalités de travail à temps partiel. De même, au ministère du Travail et des Politiques sociales, 78 femmes et 18 hommes ont bénéficié de régimes de travail à temps partiel. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir plus largement l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans le secteur public, ainsi que sur toute mesure spécifique prise ou envisagée par l'administration publique pour prévenir et combattre la discrimination fondée sur les autres motifs interdits par la convention.**

LGBT Strategy to address and prevent discrimination in employment and occupation on the ground of sexual orientation and gender identity and their impact; (ii) the measures adopted or envisaged to promote equality of opportunity and treatment for persons with disabilities, including the application of Legislative Decree No. 151/2015, and their impact; and (iii) the cases of discrimination in employment and occupation processed by UNAR and reported to or detected by labour inspectors, and their outcomes.

Public administration. In its previous comments, the Committee asked the Government to: (1) provide information on the impact of the three-year plans for affirmative action adopted by the public administration on the advancement of equality of opportunity and treatment, particularly with regard to the access of women to posts and job positions in the public administration in which they are under-represented; (2) identify any specific measures adopted or envisaged by the public administration to prevent and address discrimination based on the other grounds prohibited by the Convention; and (3) supply 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", including the manner in which this committee cooperates with the National Equality Counsellor. The Committee notes from the report by the Ministry of Economy and Finance on the actions undertaken by the public administration to tackle gender gaps, which was annexed to the Government's report, that the office of the Presidency of the Council of Ministers and the various Ministries adopted a range of measures designed to promote a better reconciliation of family and work lives for their staff, including the establishment of kindergartens and playrooms, the organization of after-school activities and summer camps, and the arrangement of part-time work. According to the data included in the report, in 2017, in the office of the Presidency of the Council of Ministers, four women and nine men made use of the kindergarten facilities offered, no workers resorted to teleworking, and 67 women, compared to 15 men, used part-time work arrangements. Likewise, for example, in the Ministry of Labour and Social Policies, 78 women and 18 men used part-time work arrangements. **The Committee asks the Government to provide information on the measures taken to promote equality of opportunity and treatment between men and women in the public sector more broadly, as well as on any specific measures adopted or envisaged by the public administration to prevent and address discrimination based on the other grounds prohibited by the Convention.**