

Italy (ratification: 1956)

Direct Request, 2010

Wage discrimination. The Committee notes that research carried out during 2005–08 by Institute for the Development of Workers' Training (ISFOL) found 10.83 per cent of the wage differences between men and women to be due to discrimination. The level of wage discrimination was highest against women with elementary education (20.96 per cent) and lowest against women with higher secondary-level education (5.45 per cent); it rose to 12.09 per cent for women with university-level education. For management, intellectual and scientific and teaching posts, the level of wage discrimination against women amounted to 7.48 per cent and rose to almost 15 per cent for artisans and specialized workers, as well as for farm workers, machine workers and operators and non-qualified professions. In "typically female jobs", the level of wage discrimination amounted to 8.70 per cent as compared to 12.69 per cent for "other work". Further, the level of wage discrimination appears to be lower in the public sector (7.50 per cent) than in the private sector (12.92 per cent). The Committee further notes that the ISFOL research identifies a number of areas where interventions would be necessary with a view to eliminating progressively the wage gap. **The Committee encourages the Government to continue to undertake research on the extent and nature of wage discrimination in the various economic sectors and occupations, including higher level posts, in the public and private sectors. The Committee asks the Government to provide information on the measures taken or envisaged to reduce wage discrimination against women, including any follow-up action given to the recommendations made in the ISFOL research, and results achieved. While noting the information in the Government's report on the initiatives carried out by the Department for Equal Opportunities regarding the assessment of the strategic impact of equal opportunities, the Committee would appreciate receiving specific information on how these and other initiatives are promoting the principle of the Convention and reducing wage differentials between men and women.**

Public administration. The Committee notes from the Government's report on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), that one of the objectives of the triennial affirmative action plans to be adopted by public administrations under section 48 of Legislative Decree 198/2006 is the entry and promotion of women in sectors and professional grades in which they are under-represented. **The Committee asks the Government to provide information on the number of triennial affirmative action plans that have been adopted by public administrations and how the promotion of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value has been reflected in those plans.**

Objective job evaluation. The Committee notes that the ISFOL research identified "evaluation processes, methods and contents" as one of the thematic areas in which interventions are necessary in order to reduce the gender wage gap. **The Committee asks the Government to indicate the measures taken, in cooperation with workers' and employers' organizations, to promote and develop the use of objective job evaluation methods free from gender bias in the public and private sectors.**

Discriminations salariales. La commission note que les recherches effectuées de 2005 à 2008 par l'Institut pour le développement de la formation des travailleurs (ISFOL) montrent que 10,83 pour cent des différences de salaire entre les hommes et les femmes sont dus à la discrimination. Le niveau de discrimination salariale est le plus élevé en ce qui concerne les femmes ayant un niveau d'éducation élémentaire (20,96 pour cent) et le moins élevé pour les femmes ayant un niveau d'études secondaires (5,45 pour cent); ce taux passe à 12,09 pour ce qui est des femmes ayant un niveau d'études universitaires. S'agissant des postes de direction, des professions intellectuelles et scientifiques et des postes d'enseignement, le niveau de discrimination salariale à l'encontre des femmes est de 7,48 pour cent et il s'élève à 15 pour cent pour les artisans et les ouvriers spécialisés, ainsi que pour les travailleurs des fermes, les opérateurs de machines et les travailleurs non qualifiés. Dans les «professions typiquement féminines», le niveau de discrimination salariale est de 8,7 pour cent alors qu'il est de 12,69 pour les «autres travaux». En outre, ce taux paraît moins élevé dans le secteur public (7,5 pour cent) que dans le secteur privé (12,92 pour cent). La commission note également que les recherches menées par l'ISFOL identifient un certain nombre de domaines dans lesquels il est nécessaire d'agir pour éliminer progressivement les écarts salariaux. **La commission encourage le gouvernement à continuer ses recherches sur l'ampleur et la nature de la discrimination salariale dans les différents secteurs de l'économie et dans les différentes professions, y compris dans les postes de haut niveau, dans les secteurs public et privé. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour réduire la discrimination salariale à l'encontre des femmes, notamment les suites données aux recommandations figurant dans l'étude de l'ISFOL, ainsi que sur les résultats obtenus. Tout en prenant note des informations fournies par le rapport du gouvernement sur les initiatives menées par le Département d'égalité des chances pour évaluer l'impact stratégique de l'égalité des chances, la commission souhaiterait recevoir des informations spécifiques sur la façon dont ces initiatives et d'autres initiatives assurent la promotion du principe de la convention et permettent de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.**

Administration publique. La commission note que, d'après le rapport du gouvernement sur l'application de la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, les plans triennaux d'action positive devant être adoptés par les administrations publiques, conformément à l'article 48 du décret législatif no 198/2006, ont notamment pour objectif de promouvoir l'accès des femmes à des secteurs et à des grades dans lesquels elles sont sous-représentées ainsi que leur avancement. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur le nombre de plans triennaux qui ont été adoptés par les administrations publiques et sur la manière dont ces plans ont pris en compte le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.**

Evaluation objective des emplois. La commission note que, selon les recherches menées par l'ISFOL, «les processus, méthodes et contenus de l'évaluation» est un des domaines dans lesquels il est nécessaire d'agir afin de réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes. **La commission demande au gouvernement d'**

General appreciation of the application of the Convention. The Committee notes the tables annexed to the Government's report on annual contractual earnings of 2005-06, which are not disaggregated by sex. It also notes the data on annual per capita earnings by gender of 2002 and the Government's indication that more recent data will be published (up to 2006). The Committee recalls the importance of providing up-to-date information on the earnings of men and women in the various economic sectors and occupational groups, in the public and private sectors, in order to be able to analyse effectively inequalities in remuneration and progress in addressing such inequalities. It further notes that no statistics are available on the number of violations of the equal remuneration provisions in Legislative Decree 198/2006 detected by the labour inspection services. **The Committee asks the Government to continue to supply information indicating a general appreciation of the application of the Convention, including the following:**

(i) *up-to-date information on the earnings of men and women in the economic sectors and occupational groups, including higher level posts, in the public and private sectors;*

(ii) *relevant case law applying the principle of the Convention as well as information on any findings of the labour inspection services relevant to assessing the application of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value (infringements detected, penalties imposed; court decisions); and*

(iii) *any discussions of the principle within the National Committee for Equality between male and female workers or by the commissioners for equality.*

indiquer les mesures prises, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, pour promouvoir l'utilisation de méthodes d'évaluation objective des emplois exemptes de tout préjugé sexiste dans les secteurs public et privé.

Appréciation générale de la manière dont est appliquée la convention. La commission note que les tableaux annexés au rapport du gouvernement sur les gains contractuels annuels pour 2005-06 ne contiennent pas de données ventilées par sexe. Elle prend également note des données sur gains annuels selon le sexe, pour 2002, et des indications du gouvernement selon lesquelles des données plus récentes (jusqu'à 2006) seront publiées. La commission rappelle l'importance de fournir des informations à jour sur les gains des hommes et des femmes dans les différents secteurs de l'économie et les différentes catégories professionnelles, dans les secteurs public et privé, afin qu'une analyse des inégalités de rémunération et des progrès accomplis en vue d'y mettre fin puisse être effectuée. Elle note également qu'aucune statistique sur le nombre d'infractions aux dispositions sur l'égalité de rémunération du décret législatif no 198/2006 qui auraient été constatées par les inspecteurs du travail n'est disponible. **La commission demande au gouvernement de continuer à fournir des informations sur la manière dont la convention est appliquée, y compris sur les points suivants:**

i) *des informations à jour sur les gains des hommes et des femmes, par secteur économique et catégorie professionnelle, notamment dans les postes de haut niveau, dans les secteurs public et privé;*

ii) *toute décision judiciaire appliquant le principe de la convention et des informations sur les constats des inspecteurs du travail permettant d'évaluer l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale (infractions constatées, sanctions infligées, décisions des tribunaux);*

iii) *toute discussion concernant ce sujet menée au sein de la Commission nationale pour l'égalité entre les travailleurs et les travailleuses ou par les commissaires à l'égalité.*