

Italy (ratification: 1963)

Direct Request, 2010

Articles 1 and 2 of the Convention. *Equality of opportunity and treatment for men and women.* *Legislation.* The Committee notes with *interest* the amendments to Legislative Decree No. 198/2006 on equal opportunities between men and women, regarding the prohibition of discrimination and instruction to discriminate on the ground of sex, legal protection with respect to access to goods and services, and the right of representative associations and organizations to submit claims. It also notes the amendments to the Single Act on maternity and paternity providing for maternity and paternity leave in the case of adoption, and concerning rights of workers returning from maternity leave. The Committee further notes that the legislative Decree introducing Directive 2006/54/EC on the equal implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) will involve comprehensive amendments to make existing legislation more structured and to clarify and specify the powers and functions of the equality bodies. *The Committee requests the Government to provide information on the practical application of the new provisions on promoting equality of opportunity in employment and occupation, and to continue to provide information on further legislative developments regarding equality of opportunity and treatment between men and women in employment and occupation.*

Public administration. The Committee recalls the Directive of 23 May 2007 regarding measures to implement the principle of equal opportunity between men and women in the public administration. It notes from the Government's report that, out of the 24 administrations, 58 per cent had prepared a triennial plan to promote the access of women in sectors where they are under-represented, in accordance with section 48 of Legislative Decree No. 198/2006. The preparation of plans appeared to have been most successful among national social security institutions, while only three ministries and only three public universities had prepared a triennial plan. Some administrations have not adopted triennial plans, but have taken measures to identify specific affirmative action in their own area. The Committee further notes, from the 2006 data provided on the employment of women in public administration, that women were found to predominate in school teaching (79 per cent of the staff) and in the prison service (58.9 per cent of the staff); they also represented only 38.9 per cent of managerial staff. *The Committee requests the Government to provide detailed information, including up-to-date statistics on employment since 2006, showing the impact of triennial plans and affirmative action measures on promoting access of women to sectors and posts in which they are under-represented. Please continue to provide information on the implementation of the abovementioned directive of 2007 and section 48 of Legislative Decree 198/2006, and to provide statistical information on the distribution of men and women in the various positions in the public administration.*

Workers with family responsibilities. The Committee notes that section 9 of Act No. 53 of 8 March 2003, providing for subsidies for enterprises adopting measures to meet the needs of workers with family responsibilities, was amended with a view to extending the scope of persons covered and the actions eligible for funding. The Committee notes that demands for the financing of such

Articles 1 et 2 de la convention. Égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Législation. La commission prend note avec *intérêt* des amendements apportés au décret législatif no 198/2006 sur l'égalité de chances entre les hommes et les femmes concernant l'interdiction de la discrimination et de l'injonction de discriminer en fonction du sexe, la protection juridique relative à l'accès aux biens et aux services, et le droit des associations et organisations représentatives de présenter une plainte. Elle prend également note des amendements à la loi unique sur la maternité et la paternité établissant un congé de maternité et de paternité en cas d'adoption et concernant les droits des travailleuses de retour d'un congé maternité. La commission note également que le décret législatif mettant en œuvre la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) apportera à la législation existante des modifications qui lui assureront une meilleure structure et préciseront les pouvoirs et fonctions des instances chargées de l'égalité. *La commission demande au gouvernement de communiquer également des informations sur l'application des nouvelles dispositions visant à promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi et la profession, et de continuer à fournir des informations sur l'évolution de la législation concernant l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession.*

Administration publique. La commission rappelle la directive du 23 mai 2007 concernant les mesures à prendre pour mettre en œuvre le principe d'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'administration publique. Elle note que, d'après le rapport du gouvernement, 58 pour cent des 24 administrations avaient élaboré un plan triennal pour promouvoir l'accès des femmes aux secteurs où elles sont sous-représentées, conformément à l'article 48 du décret législatif no 198/2006. Il semble que ce soit au sein des organismes de sécurité sociale que ces plans aient généralement été mis en place alors que seulement trois ministères et trois universités publiques en disposaient. Certaines administrations qui n'avaient pas adopté de plan avaient toutefois mis en place des mesures pour définir les actions positives à mener dans leur domaine respectif. La commission note également, d'après les données de 2006 communiquées sur l'emploi des femmes dans l'administration publique, que les femmes sont majoritaires dans l'enseignement (79 pour cent du personnel) et dans le personnel pénitentiaire (58,9 pour cent du personnel); elles représentent également seulement 38,9 pour cent du personnel d'encadrement. *La commission demande au gouvernement de communiquer des informations détaillées, y compris des statistiques actualisées sur l'emploi depuis 2006, faisant apparaître l'impact des plans triennaux et des mesures positives visant à promouvoir l'accès des femmes aux secteurs et aux postes dans lesquels elles sont sous-représentées. Prière de continuer à fournir des informations sur la mise en œuvre de la directive de 2007 susmentionnée et sur l'article 48 du décret législatif no 198/2006, ainsi que des informations statistiques sur la répartition entre hommes et femmes dans les différents postes de l'administration publique.*

Travailleurs ayant des responsabilités familiales. La commission note que l'article 9 de la loi no 53 du 8 mars 2003 prévoyant l'octroi de subventions aux entreprises qui adoptent des mesures pour s'

projects have continued to increase and that, in 2007, 232 projects were submitted, of which 142 were ultimately approved; 292 projects were submitted in 2008. The Committee also notes that the majority of the projects continue to be implemented in the northern and central regions and that, in 2007 and 2008, women accounted respectively for 65 and 70 per cent of the beneficiaries (compared to 80 per cent in 2006). **The Committee requests the Government to continue to provide information on the projects implemented in accordance with section 9 of Act No. 53 of 8 March 2003, and to indicate any measures taken to promote a more equal balancing of family responsibilities between men and women workers as well as a greater awareness of the subject at enterprise level, especially in southern regions.**

Non-discrimination and equality of opportunity and treatment irrespective of race, colour, and national extraction (migrant workers). The Committee notes the information in the Government's report regarding the complaints received in 2008 through the call centre of the Office for the Promotion of Equality of Treatment and Elimination of Discrimination based on Race and Ethnic Origin (UNAR). It notes that UNAR pursued 339 cases of discrimination or ethnic or racial harassment, and that the majority of the complaints originate from the centre-north of Italy, which, according to the Government, is due to the disparity between the industrialized and services-oriented centre-north and the areas in the south of Italy, characterized by a high number of migrant workers passing through and a significant number of foreign workers in an irregular situation. The Government further indicates that 39.4 per cent of foreigners who complain to the UNAR's helpline originate from the African continent, 24.4 per cent from Eastern Europe, 12.3 per cent from South America and 5 per cent from Asia; the largest number of complaints (22.1 per cent) concern workplace discrimination. The Committee notes the Government's indications that complaints regarding different treatment of immigrants mainly relates to difficulties in accessing the labour market (32.1 per cent), conditions of work (23.2 per cent) or bullying (19.6 per cent). According to the Government, fear of losing their job drives immigrants to put up with aggression and harassment of all kinds. The UNAR has encountered a worrying incidence of discriminatory acts against workers who, because of their ethnic or racial origin, are subjected to disadvantage and harassment.

The Committee notes the information in the Government's report on the initiatives by the UNAR aimed at preventing racial discrimination, including sensitization campaigns and training courses, annual career forums on "Diversity in Work", a tool kit on "Multiculturalism for the Firm", and the pilot project in Triveneto (which ended, however, in 2006). The Committee also notes from the Government's report on the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), that some measures were taken in 2009 to render the UNAR more efficient and effective, such as the conversion of the call centre into a contact centre and the establishment of territorial anti-discrimination networks which should improve detection, monitoring and enforcement of cases of racial discrimination. The report also indicates that UNAR issued a public notice in October 2009 to promote positive action in order to prevent or compensate for disadvantages linked to racial and ethnic origin. The Committee further notes that the Department of Equal Opportunities and the National Statistics Institute are conducting during 2009–11 the first multipurpose survey on discrimination based on gender, sexual orientation and gender identity and ethnic origin. A new Memorandum of Intent between the UNAR and the social partners

adapting aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales a été modifié pour élargir le champ des personnes couvertes et des mesures susceptibles d'être subventionnées. La commission note que les demandes de financement à cet égard ne cessent d'augmenter et que, en 2007, 232 projets avaient été présentés dont 142 ont été approuvés; 292 projets ont été présentés en 2008. La commission note également que la plupart des projets continuent d'être mis en œuvre dans les régions du nord et du centre et que, en 2007 et 2008, les femmes représentaient respectivement 65 et 70 pour cent des bénéficiaires (contre 80 pour cent en 2006). **La commission demande au gouvernement de continuer à communiquer des informations sur les projets mis en œuvre dans le cadre de l'article 9 de la loi no 53 du 8 mars 2003, et d'indiquer toute mesure prise pour promouvoir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes s'agissant des responsabilités familiales, ainsi que pour sensibiliser davantage les entreprises à la question, en particulier dans les régions du sud.**

Non-discrimination et égalité de chances et de traitement sans distinction de race, de couleur et d'ascendance nationale (travailleurs migrants). La commission prend note des informations fournies par le gouvernement dans son rapport, faisant état des plaintes reçues en 2008 par l'intermédiaire du centre d'appel de l'Office pour la promotion de l'égalité de traitement et l'élimination de la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique (UNAR). Elle note que l'UNAR a examiné 339 cas de discrimination ou de harcèlement ethnique ou racial, et que la plupart des plaintes qu'il a eues à traiter provenaient de la région du centre-nord de l'Italie, un phénomène qui s'explique, d'après le gouvernement, par les disparités entre les régions du centre-nord industrialisées et axées sur les services et les régions du sud de l'Italie qui connaissent un taux élevé de migration de transit et de travailleurs étrangers souvent en situation irrégulière. Le gouvernement indique également que 39,4 pour cent des travailleurs étrangers ayant présenté une plainte par l'intermédiaire du centre d'appel de l'UNAR étaient originaires du continent africain, 24,4 pour cent de l'Europe de l'Est, 12,3 pour cent d'Amérique du Sud et 5 pour cent d'Asie, le plus grand nombre de plaintes (soit 22,1 pour cent) concernant la discrimination sur le lieu de travail. La commission note les indications du gouvernement selon lesquelles les plaintes faisant état d'une différence de traitement réservé aux migrants concernent principalement des difficultés d'accès au marché du travail (32,1 pour cent), des conditions de travail défavorables (23,2 pour cent) ou l'intimidation (19,6 pour cent). Selon le gouvernement, les travailleurs migrants craignent de perdre leur travail et tolèrent à ce titre tout type d'agression et de harcèlement. L'UNAR a constaté un nombre d'actes discriminatoires préoccupants à l'égard des travailleurs qui subissent des conditions de travail défavorables et le harcèlement, en raison de leur origine ethnique ou raciale.

La commission note, d'après le rapport du gouvernement, que l'UNAR a pris des dispositions visant à prévenir la discrimination raciale, notamment par l'intermédiaire de campagnes de sensibilisation et de formation, de forums annuels professionnels sur «La diversité au travail», d'un guide pratique sur «Le multiculturalisme dans l'entreprise», et d'un projet pilote lancé à Triveneto (qui s'est achevé en 2006). La commission note également, d'après le rapport du gouvernement sur la convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, que certaines mesures ont été prises en 2009 pour accroître l'efficacité et l'efficience de l'UNAR, notamment la transformation du centre d'appel en un centre de contacts, et l'établissement d'un réseau qui devrait permettre de mieux repérer,

was concluded on 19 May 2010 concerning a programme of measures to combat racial discrimination in the workplace. *The Committee requests the Government to indicate the specific results achieved by all the abovementioned measures taken to address racial and ethnic discrimination, including against foreign workers, and promote a diverse workplace free from racial and ethnic discrimination. The Committee also requests the Government to provide information on any affirmative action measures taken to address the disadvantaged position of certain groups of the population due to racial or ethnic discrimination, and detailed information on the results achieved. Please continue to provide information on the number and nature of the discrimination cases brought to UNAR's attention, and those dealt with by the courts.*

Roma population. The Committee notes from the Government's report that specific programme agreements were signed with the regional administrations most affected by the presence of the Roma population, under which it is proposed to use apprenticeship and vocational training, vocational information, guidance and support services and training of Roma culture mediators in order to develop guidance, information and work support. Activities will also involve awareness raising in the workplace. Measures have also been adopted to promote educational inclusion for Roma children. The Committee further notes the launching by UNAR of the Dosta Campaign aimed at dispelling stereotypical and prejudicial attitudes towards the Roma, Sinti and travellers' communities. *The Committee requests the Government to supply detailed information on the specific activities undertaken under the social inclusion programmes for the Roma, and on the results achieved with respect to improving their access to employment and occupation, and participation in education and training programmes. Please also provide information regarding any developments with respect to a draft law on the protection of the Roma and the possibility of including Roma minorities among the minorities safeguarded by Law No. 482/1999 on Linguistic and Historical Minorities, referred to in the Committee's previous direct request.*

Article 5. Special temporary measures. With respect to the promotion of affirmative action within the meaning of section 43 of Legislative Decree No. 198/2006, the Committee notes that in July 2008 the National Committee for the Implementation of the Principle of Equality of Opportunity and Treatment between Men and Women (National Equality Committee) elaborated a programme setting out the types of affirmative action projects it is intended to implement. During 2008, the National Equality Committee examined 682 applications for financing, submitted by a wide range of actors, and approved 41 affirmative action projects. The Committee further notes that a Memorandum of Intent was signed between the Department of Equal Opportunities and the National Law Council aimed at promoting equal opportunities in the legal profession, including developing affirmative action with a view to providing equal opportunities in access to and pursuit of professional activities. The Government indicates that much of the action undertaken will be extended to other liberal professions. *The Committee requests the Government to supply additional information on the type of affirmative action projects that have been approved, as well as on the results achieved under the programme of the National Equality Committee. Please also provide information on the implementation of the memorandum aimed at promoting equal opportunities in the legal profession, and any activities extended to other liberal professions.*

suivre et poursuivre les cas de discrimination raciale. Le rapport indique également que l'UNAR a émis, en octobre 2009, un avis public afin de promouvoir les mesures positives en vue de prévenir ou compenser les conditions défavorables subies par les travailleurs migrants en raison de leur origine raciale et ethnique. La commission note en outre que le Département pour l'égalité de chances et l'Institut national de statistiques conduisent, pour la période 2009-2011, la première enquête à objectifs multiples sur la discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'origine ethnique. Un nouveau protocole a été conclu entre l'UNAR et les partenaires sociaux, le 19 mai 2010, établissant un programme de mesures pour lutter contre la discrimination raciale sur le lieu de travail. *La commission demande au gouvernement d'indiquer les résultats obtenus par les mesures susmentionnées pour éliminer la discrimination raciale et ethnique, y compris à l'égard des travailleurs étrangers, et pour promouvoir la diversité sur le lieu de travail, sans discrimination raciale et ethnique. La commission demande également au gouvernement de communiquer des informations sur toutes mesures positives prises pour s'attaquer à la situation défavorable de certains groupes de la population, en raison de la discrimination raciale ou ethnique, ainsi que des informations détaillées sur les résultats obtenus. Prière de continuer à communiquer des informations sur le nombre et la nature des cas liés à la discrimination portés à l'attention de l'UNAR, ainsi que des cas traités par les tribunaux.*

Population rom. La commission note que, d'après le rapport du gouvernement, des accords relatifs à un programme spécial ont été conclus avec les administrations régionales les plus touchées par la présence de populations roms, en vertu duquel devraient être proposés des services pour l'apprentissage, la formation et l'information professionnelles, des services de conseil et d'appui, et la formation de médiateurs de culture rom dans le but de mettre au point des orientations, des informations et un appui à l'emploi destinés aux Roms. Des activités de sensibilisation seront aussi menées sur le lieu de travail. Des mesures ont été adoptées pour promouvoir les programmes d'inclusion des enfants roms à l'école. La commission note en outre que l'UNAR a lancé la campagne Dosta visant à éliminer les comportements stéréotypés et les préjugés à l'égard des communautés roms, sinti et des gens du voyage. *La commission demande au gouvernement de communiquer des informations détaillées sur les activités mises en œuvre dans le cadre des programmes d'inclusion sociale des Roms, et sur les résultats obtenus concernant leur accès élargi à l'emploi et à la profession, ainsi que leur participation à l'éducation et aux programmes de formation. Prière de communiquer également des informations sur toute évolution concernant le projet de loi sur la protection des Roms et sur la possibilité de faire figurer la minorité rom parmi les minorités protégées par la loi no 482/1999 sur les minorités linguistiques et historiques, dont il est question dans la précédente demande directe de la commission.*

Article 5. Mesures spéciales temporaires. En ce qui concerne la promotion de mesures positives au sens de l'article 43 du décret législatif no 198/2006, la commission note que, en juillet 2008, la Commission nationale pour la mise en œuvre du principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes (Commission nationale pour l'égalité) a mis au point un programme établissant les types de projets d'action positive qui devraient être mis en œuvre. Au cours de l'année 2008, la Commission nationale pour l'égalité a examiné 682 demandes de subvention présentées par des acteurs très divers, et a approuvé le financement de 41 projets d'action positive. La commission note en outre qu'un

protocole a été signé entre le Département pour l'égalité de chances et le Conseil législatif national afin de promouvoir l'égalité de chances dans les professions juridiques et de mettre en place une action positive visant à offrir l'égalité de chances dans l'accès et l'exercice d'activités professionnelles. Le gouvernement indique que la plupart des actions mises en place seront étendues aux autres professions libérales. *La commission demande au gouvernement de communiquer des informations complémentaires sur les projets d'action positive ayant été approuvés, ainsi que sur les résultats obtenus dans le cadre du programme de la Commission nationale pour l'égalité. Prière de communiquer également des informations sur la mise en œuvre du protocole visant à promouvoir l'égalité de chances dans les professions juridiques, et toute activité étendue aux autres professions libérales.*