

**EMBARGO LUNEDÌ 16 MAGGIO 2011**

**RAPPORTO DEL DIRETTORE GENERALE**

# **UGUAGLIANZA NEL LAVORO: UNA SFIDA CONTINUA**

Rapporto Globale previsto dalla Dichiarazione  
dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro

CONFERENZA INTERNAZIONALE DEL LAVORO  
100ma Sessione 2011

Rapporto I (B)

**UFFICIO INTERNAZIONALE DEL LAVORO GINEVRA**

## **Sintesi**

La crisi economica e finanziaria mondiale, che come previsto si è tradotta in una grave crisi dell'occupazione, fa da sfondo a questo terzo Rapporto Globale sulla discriminazione. Scopo del Rapporto è quello di fornire un quadro dinamico delle tendenze degli ultimi quattro anni e di presentare risultati, conclusioni e raccomandazioni per l'azione futura dell'ILO e dei suoi costituenti.

La recente evoluzione della discriminazione in materia di impiego e di professione a livello mondiale presenta allo stesso tempo aspetti positivi e negativi. Da un lato, la legislazione si è sviluppata, vi sono maggiori iniziative istituzionali e, più in generale, si percepisce una crescente consapevolezza della necessità di lottare contro la discriminazione nel lavoro. Tuttavia, dall'altro lato, gli strumenti non sono al passo della volontà politica e la prolungata recessione economica mette in luce le debolezze strutturali, aggravando la discriminazione. Inoltre, le discriminazioni nel lavoro si diversificano continuamente facendo emergere delle nuove sfide quando ancora quelle esistenti sono, nella migliore delle ipotesi, solo parzialmente risolte.

### **Superare gli effetti della crisi mondiale**

Il Rapporto mostra come la discriminazione continui ad essere un fenomeno costante e multiforme, che risulta particolarmente preoccupante per quanto riguarda l'accesso all'occupazione. La percentuale di lavoratori vulnerabili alla povertà è di nuovo in aumento, il che rovescia la tendenza positiva registrata negli ultimi anni. La discriminazione, inoltre, è sempre più diversificata, e la discriminazione per diversi motivi è diventata la regola piuttosto che l'eccezione. Queste tendenze sono state confermate dagli organismi per la promozione dell'uguaglianza, che hanno ricevuto un numero crescente di denunce per casi di discriminazioni nel lavoro.

In periodi di crisi, la discriminazione diretta o indiretta alimenta la disuguaglianza, l'insicurezza e il pericolo di esclusione. I comportamenti sono influenzati e diviene più difficile rafforzare le politiche e la legislazione contro la discriminazione. La discriminazione è frutto delle azioni dei datori del lavoro, della legislazione e della prassi nazionale, di fattori socio-culturali e delle diverse percezioni delle cause delle difficoltà economiche e sociali. Pertanto, il nesso fra la non discriminazione e la stabilità sociale è particolarmente rilevante in un periodo di avversità economica.

Le diverse economie e i vari settori economici sono stati colpiti in maniera differente. I lavoratori che godono di relazioni d'impiego stabili sono meno toccati dalla crisi rispetto a coloro che hanno un'occupazione temporanea o precaria. Il rischio è particolarmente elevato per i lavoratori non specializzati, i migranti e i lavoratori, compresi i laureati, che sono alla ricerca del loro primo impiego.

In numerosi paesi l'occupazione femminile ha sofferto duramente dell'impatto della crisi sui settori d'esportazione. Le crisi precedenti avevano avuto degli effetti analoghi sull'occupazione e il reddito delle donne al punto da condurle in molti casi fra le fila dell'economia informale. Nonostante ciò, l'occupazione femminile nei paesi con economie di mercato avanzate non ha subito un impatto eccessivo che possa essere attribuito ad un aumento della discriminazione. Inoltre, è troppo presto per trarre delle conclusioni dai dati disponibili sui divari salariali e le tendenze che ne emergono per il momento appaiono contraddittorie. Per contro, è chiaro che le soluzioni istituzionali, come i meccanismi di garanzia sulla parità di retribuzioni, sono utili almeno per i lavoratori il cui impiego non è minacciato nell'immediato.

Le misure che sono state adottate per mitigare gli effetti della crisi, in particolare i piani d'austerità, in alcuni casi hanno indirettamente e involontariamente contribuito ad accrescere la discriminazione contro alcune categorie di lavoratori. Di fronte alla mancata crescita e alla disoccupazione, questioni naturalmente ritenute prioritarie, la discriminazione rischia di cadere in secondo piano rispetto a politiche economiche e occupazionali di breve periodo o a decisioni di

bilancio, che possono avere delle ripercussioni sulle istituzioni pubbliche e private che si occupano di discriminazione.

In numerosi paesi in via di sviluppo, i trasferimenti sociali garantiscono un sostegno al reddito delle famiglie povere a condizione che i figli frequentino la scuola e, insieme ai genitori, si rechino presso i centri sanitari. Tuttavia, queste misure avranno un impatto limitato sulla riduzione della povertà qualora non vengano affrontati anche fattori di vulnerabilità economica come la discriminazione etnica, razziale e di genere.

Solo ponendo il diritto fondamentale, di tutti gli uomini e le donne, alla non-discriminazione in materia di impiego e di professione al centro delle politiche di ripresa e della lotta alla povertà sarà possibile ottenere una crescita più sostenibile e delle società più giuste. Per garantire ciò, sono necessari lo sviluppo della legislazione, il rafforzamento delle istituzioni, la sensibilizzazione, l'azione volontaria delle parti sociali e il cambiamento nei comportamenti attraverso l'istruzione.

### **Gli aspetti positivi: l'evoluzione della legislazione e delle politiche contro la discriminazione**

Nonostante la crisi e il contesto attuale, vi sono stati dei progressi positivi nella legislazione e nelle politiche contro la discriminazione dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo. Nel difficile clima mondiale che stiamo attraversando, le leggi sull'uguaglianza e la non-discriminazione nel lavoro integrano un numero sempre più ampio di motivi di discriminazione e garantiscono una protezione più completa.

Ad esempio, sono stati compiuti rapidi progressi per quanto riguarda il divieto di discriminazione in base alla disabilità e all'età. Razza e genere continuano ad essere i due motivi di discriminazione espressamente inclusi in quasi tutte le leggi sull'uguaglianza e la non-discriminazione nel lavoro. Tuttavia, si evidenzia un certo ritardo per quanto riguarda il riconoscimento esplicito di altri motivi di discriminazione come l'origine nazionale, l'estrazione sociale e le opinioni politiche.

In Europa, è stata armonizzata la legislazione contro la discriminazione e le definizioni della discriminazione, così come l'attribuzione dell'onere della prova, sono state adattate alle direttive dell'Unione Europea. In tutto il mondo, sono state introdotte nuove leggi o le legislazioni vigenti sono state modificate per vietare la discriminazione fondata sull'età, la maternità e lo stato coniugale, la disabilità, lo stile di vita e le predisposizioni genetiche. La legislazione in vigore è stata completata con delle politiche di sostegno alla famiglia riguardanti, ad esempio, i congedi parentali, la protezione della maternità e l'allattamento, o attraverso delle nuove politiche per la formazione continua dei lavoratori in età avanzata e l'introduzione di quote riservate alle donne negli incarichi dirigenziali. Queste politiche sono state realizzate a livello sia nazionale che d'impresa.

Le due Convenzioni fondamentali dell'ILO in materia, ossia la Convenzione (n.100) sull'uguaglianza di retribuzione del 1951, e la Convenzione (n.111) sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958, sono state ratificate rispettivamente da 168 e 169 paesi, su un totale di 183 Stati membri, posizionandosi al quinto e al quarto posto nella classifica delle Convenzioni dell'ILO più ratificate. Quando il livello di ratifica supererà il 90 per cento, l'obiettivo della ratifica universale sarà raggiungibile.

In sei paesi europei sono stati istituiti degli organismi di mediazione incaricati specificatamente in materia di discriminazione per diversi motivi. L'applicazione della legge richiede degli ispettorati del lavoro efficaci, dei tribunali e delle istanze di mediazione specializzate, una protezione adeguata contro i trattamenti iniqui, la disponibilità di strumenti di ricorso efficaci, e un'equa distribuzione dell'onere della prova. Inoltre, è necessario che i lavoratori esposti al rischio di discriminazione, ossia tutti, siano pienamente consapevoli dei propri diritti e che le procedure di denuncia siano facilmente accessibili. In numerosi paesi, gli organismi per la promozione dell'uguaglianza hanno contribuito in maniera significativa a migliorare l'attuazione delle leggi e delle politiche contro la

discriminazione nel lavoro, ma in altri hanno incontrato delle gravi limitazioni nello svolgere il proprio mandato.

### **Gli aspetti negativi: una capacità limitata**

Disporre di leggi e istituzioni che vietano la discriminazione nel lavoro e offrono dei meccanismi di ricorso non è sufficiente, è necessario garantire che queste funzionino efficacemente, una sfida difficile soprattutto in tempi di crisi. Molte di queste istituzioni devono affrontare la carenza di risorse umane e finanziarie, la mancata coerenza delle politiche adottate a livello nazionale e locale, e l'insufficiente sinergia e cooperazione con le altre istituzioni interessate. Gli ispettori del lavoro, i giudici, i funzionari pubblici e le altre autorità competenti si imbattono in una carenza di conoscenze e di strumenti istituzionali nel momento in cui cercano di identificare e risolvere dei casi di discriminazione. Ciò impedisce alle vittime di discriminazione di vedere le proprie denunce concludersi con successo.

Durante i periodi di recessione economica vi è la tendenza a dare minore priorità alle politiche volte alla lotta contro la discriminazione e alla promozione di una maggiore consapevolezza dei diritti dei lavoratori. Le misure di austerità, i tagli al bilancio delle amministrazioni del lavoro e dei servizi di ispezione, insieme alla riduzione dei fondi a disposizione degli organismi specializzati in materia di non-discriminazione e uguaglianza possono compromettere seriamente la capacità delle istituzioni di impedire che la crisi economica si traduca in un aumento della discriminazione e della disuguaglianza.

I dati esistenti spesso hanno una valenza limitata in quanto la discriminazione nel lavoro è spesso definita in modo diverso nei vari paesi. Generalmente i dati sono raccolti nell'ambito di ricerche specifiche o di studi di situazioni ma raramente in modo sistematico. In particolare, le comparazioni internazionali risultano incomplete e imprecise.

La mancanza di dati affidabili rende difficile monitorare e valutare l'impatto delle misure adottate. Se le statistiche sono insufficienti o inattendibili, la reale portata delle pratiche discriminatorie resta sconosciuta. Una delle maggiori limitazioni riguarda l'inadeguatezza delle risorse umane, tecniche e finanziarie che i governi sono disposti a destinare al miglioramento della raccolta dati a livello nazionale. Compiere questo importante ma complesso passo potrebbe contribuire in modo significativo a migliorare l'identificazione dei problemi e delle misure necessarie per affrontarli.

### **Uguaglianza di genere**

Negli ultimi decenni sono stati compiuti degli importanti progressi in termini di uguaglianza di genere nel mondo del lavoro. Le politiche e le legislazioni nazionali sono migliorate, ma persistono degli ostacoli rilevanti. Le donne continuano a subire discriminazioni in termini di tipologia di impiego a cui possono accedere, remunerazione, condizioni di lavoro e opportunità di accesso a posizioni di responsabilità. Dati recenti mostrano che 829 milioni di donne nel mondo vivono in povertà, mentre la cifra equivalente per gli uomini è di 522 milioni.

Le donne guadagnano in media il 70-90 per cento di quanto guadagnano gli uomini. Nonostante i progressi raggiunti dalle donne in termini di istruzione, il divario salariale esiste ancora e le donne continuano ad essere maggiormente impiegate in lavori mal retribuiti. Questo divario salariale è in gran parte dovuto alla segregazione settoriale e professionale.

### **Riconciliare le responsabilità familiari e lavorative**

Per molti uomini e donne la disponibilità di servizi per l'infanzia accessibili rappresenta un prerequisito necessario per partecipare pienamente alla vita lavorativa e per garantire il proprio sostentamento. La mancanza di questi servizi pone i lavoratori che hanno delle responsabilità

familiari in una condizione di svantaggio e riduce la gamma delle opportunità di impiego a cui possono accedere. Anche l'assenza di adeguati congedi parentali può rendere alcuni settori del mercato del lavoro inaccessibili o non allettanti per i lavoratori con responsabilità familiari. Si tratta di esempi quotidiani di discriminazione strutturale.

Elementi come l'organizzazione flessibile e negoziata degli orari di lavoro, il lavoro ripartito e il telelavoro sono stati gradualmente introdotti all'interno delle politiche a sostegno della famiglia che mirano a ridurre gli svantaggi strutturali che colpiscono i lavoratori con responsabilità familiari.

### **La protezione della maternità e della paternità**

La discriminazione legata alla gravidanza e alla maternità è ancora diffusa. L'accesso delle donne a determinati posti di lavoro può essere limitato a causa della loro funzione riproduttiva. In tutto il mondo, numerosi organismi per la promozione dell'uguaglianza hanno assistito ad un aumento della discriminazione nei confronti delle donne per motivi legati alla maternità. Nello specifico, si registrano casi di: licenziamento dovuto alla gravidanza o all'allattamento; mancata concessione delle pause di allattamento e delle prestazioni pre e post-parto; rifiuto della promozione o del reintegro della lavoratrice nella posizione occupata prima del congedo di maternità.

Allo stesso tempo, sono state introdotte nuove disposizioni legislative per proteggere le donne contro i licenziamenti e la discriminazione legata alla gravidanza, lo stato coniugale, le responsabilità familiari o al congedo di maternità. In numerosi paesi le donne possono richiedere un congedo retribuito nel caso di aborto, nascita di un bambino nato morto o di altre condizioni anomale. Il congedo di paternità è sempre più diffuso, sebbene alcune categorie, come i lavoratori a tempo parziale o quelli impiegati nelle zone industriali di esportazione (*Export Processing Zone*), non possano beneficiarne.

### **Molestie sessuali**

Le molestie sessuali si verificano in tutti i continenti e in tutte le tipologie e categorie occupazionali e le indagini mostrano che si tratta di un grave problema sul posto di lavoro. Le donne maggiormente vulnerabili alle molestie sessuali sono le donne giovani, finanziariamente dipendenti, single o divorziate, e migranti. Fra gli uomini le vittime sono il più delle volte i giovani, gli omosessuali e i membri delle minoranze etniche o razziali. L'esperienza di molti paesi ha dimostrato che per agire efficacemente contro le molestie sessuali sul posto di lavoro sono necessarie misure normative e coercitive, istituzioni dotate di sufficienti risorse e una maggiore consapevolezza del problema.

### **Razza ed etnicità**

In linea con il precedente Rapporto Globale sulla discriminazione, è importante sottolineare come la necessità di combattere il razzismo continua ad essere fondamentale. Nonostante siano stati compiuti alcuni progressi, in molti campi i risultati sono ancora insufficienti o nulli. Ciò che serve è una combinazione di norme, politiche e altri strumenti, come l'accesso garantito a meccanismi di ricorso efficaci per tutte le vittime. Gli ostacoli che impediscono la parità di accesso al mercato del lavoro devono essere eliminati. I più colpiti da questi ostacoli sono le persone di origine africana o asiatica, i popoli indigeni e le minoranze etniche, e soprattutto le donne che rientrano in queste categorie. Etichettare alcuni gruppi sulla base di stereotipi può avere degli effetti molto dannosi.

### **Lavoratori migranti**

In molti paesi i lavoratori migranti rappresentano dal 8 al 20 per cento della forza lavoro e in alcune regioni questa cifra è addirittura più elevata. Tutti gli studi segnalano una generalizzata discriminazione nei confronti di questa categoria nell'accesso all'impiego e in molti casi anche nel lavoro. I lavoratori migranti sono stati colpiti duramente dalla crisi economica in termini di riduzione

delle opportunità di lavoro e di possibilità di migrazione, di episodi di xenofobia, di peggioramento delle condizioni di lavoro e di atti di violenza nei loro confronti. I migranti si confrontano con condizioni di lavoro inique sia nei paesi industrializzati che in quelli in via di sviluppo.

In alcuni paesi i lavoratori migranti sono esclusi dai sistemi di protezione sociale. In altri, hanno accesso a sistemi di protezione a breve termine (come la malattia per esempio), ma non a sistemi trasferibili nel lungo periodo, come nel caso delle pensioni. Ci sono poi paesi che consentono l'accesso a sistemi di protezione di lungo periodo, ma che tuttavia impediscono il trasferimento delle prestazioni da un paese all'altro, il che costituisce un freno alla migrazione di ritorno.

In alcuni casi, atteggiamenti discriminatori sono esacerbati da discorsi politici ostili che rischiano di portare all'esclusione, al rifiuto e all'espulsione dei lavoratori migranti. Le tensioni sociali e una crescente intolleranza nei confronti dei migranti (come può accadere per qualsiasi categoria sociale) può sfociare in una sistematica e generalizzata discriminazione. Le politiche populiste possono fomentare la xenofobia e portare ad una maggiore discriminazione nei confronti dei migranti.

È necessario affrontare in maniera rapida e sistematica queste nuove tendenze registrate nei discorsi e nelle politiche che potrebbero pregiudicare le attuali e future iniziative volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di accesso all'impiego. Con l'aumento dell'insicurezza economica della popolazione in generale, le minoranze e i lavoratori stranieri o di origine straniera rischiano di diventare i capri espiatori.

Per impedire che ciò avvenga, è necessario rafforzare le misure di contrasto alla discriminazione identificate dalle Conferenze delle Nazioni Unite; prestare attenzione ai discorsi politici per evitare stigmatizzazioni e atti xenofobi; applicare politiche macro e microeconomiche per favorire una ripresa ricca di occupazione; e coinvolgere le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori affinché orientino il dibattito e l'azione nella giusta direzione e assicurino che il razzismo e la violenza siano considerati inaccettabili.

## **Religione**

Negli ultimi quattro anni sembrerebbe cresciuto il numero delle donne e degli uomini che hanno sperimentato episodi di discriminazione per motivi religiosi. Questa tendenza è confermata dal numero di casi segnalati alle commissioni per la promozione della parità. Quando la discriminazione per motivi religiosi è sistematica, essa si manifesta generalmente in tutti gli ambiti della vita di una persona e non si limita all'impiego e alla professione. Nonostante ciò, nel corso degli ultimi quattro anni la discriminazione per motivi religiosi nel lavoro sembra essere aumentata in concomitanza all'inquietudine determinata dalle migrazioni dei lavoratori in un momento di incertezza economica e sociale.

## **Opinioni politiche**

Il diritto di avere ed esprimere opinioni politiche è legato inestricabilmente alla libertà di espressione. La discriminazione fondata sulle opinioni politiche tende a verificarsi in particolare nel settore pubblico, dove l'appartenenza alle idee politiche del governo in carica può influire nell'accesso all'impiego. In alcuni paesi, la legislazione prevede che per poter accedere ad un determinato posto nel settore pubblico i candidati soddisfino determinati requisiti di natura politica. Tuttavia, può essere difficile dimostrare che un licenziamento è avvenuto per queste ragioni.

Alcuni partiti politici sono strettamente legati a identità etniche, linguistiche o religiose. In questi casi la discriminazione per motivi di opinione politica può coincidere con la discriminazione per altri motivi. Essa può anche essere associata alla discriminazione anti-sindacale che consiste, per esempio, nell'accusare i sindacalisti di dedicarsi ad attività politiche inaccettabili.

## **Origine sociale**

La discriminazione per motivi di origine sociale persiste in quelle regioni in cui prevale una rigida stratificazione sociale. È il caso della discriminazione legata al sistema delle caste nell'Asia meridionale. Anche nelle società più aperte, caratterizzate da una elevata mobilità sociale, il livello di istruzione è talvolta iniquo e questo può costituire un ostacolo alle pari opportunità in materia di impiego e per la promozione di diverse categorie sociali.

## **Persone con disabilità**

La discriminazione nel lavoro nei confronti delle persone con disabilità va da un limitato accesso all'istruzione, alla formazione professionale e al reinserimento, fino alle più evidenti differenze salariali rispetto al resto della popolazione attiva e all'esclusione da alcune professioni. Circa il 10 per cento della popolazione mondiale, ovvero circa 650 milioni di persone, presenta una disabilità fisica, mentale, sensoriale o intellettuale. Di questi, oltre 470 milioni sono in età lavorativa. Secondo i dati disponibili, il tasso di occupazione di queste persone è molto più basso rispetto alle persone che non hanno disabilità.

Le Nazioni Unite stimano che l'80 per cento delle persone con disabilità nei paesi in via di sviluppo vive nella povertà, molti dei quali nelle aree rurali. Secondo la Banca Mondiale, il 20 per cento dei poveri del mondo soffre di qualche forma di disabilità. Un importante passo in avanti della normativa in questa materia è stata l'entrata in vigore della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

## **HIV/AIDS**

Dal momento che la maggioranza delle persone colpite dall'HIV lavorano, il posto di lavoro è il luogo privilegiato per attuare programmi di contrasto a questa pandemia e ai suoi effetti. Inoltre, prevenire la stigmatizzazione e la discriminazione nel lavoro è un modo per alleviare la povertà e rispettare i diritti umani di tutti gli individui.

La discriminazione nei confronti di persone con HIV può manifestarsi attraverso l'imposizione di analisi obbligatorie o in cui la volontarietà è solo apparente o la confidenzialità dei risultati non è garantita. Uno studio nell'Asia orientale commissionato dall'ILO ha rivelato che alcuni datori di lavoro facevano eseguire test, che formalmente erano volontari ma che in pratica erano imposti, per poter avere il contratto di lavoro.

Nel giugno del 2010, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato la Raccomandazione (n. 200) sull'HIV/AIDS, la prima norma internazionale del lavoro in materia. Questa Raccomandazione garantisce la protezione contro la discriminazione nelle assunzioni e nei luoghi di lavoro, nonché contro il licenziamento motivato dall'effettiva o supposta contrazione della malattia.

## **Età**

Gli Stati stanno compiendo sempre maggiori sforzi per sviluppare una legislazione contro le discriminazioni basate sull'età e la consapevolezza riguardo a questo problema sembra essere aumentata. Secondo una ricerca effettuata dalla Commissione Europea nel 2009, il 58% degli europei ritenevano che la discriminazione per età fosse molto diffusa nel proprio paese, rispetto al 42% dell'anno precedente. In totale, il 64% degli individui intervistati si aspettava che la crisi economica avrebbe aumentato l'incidenza delle discriminazioni per età nel mondo del lavoro.

La legislazione, così come le politiche a livello nazionale e di impresa, possono giocare un ruolo chiave nel superare gli stereotipi che riguardano i lavoratori più anziani. Diversi paesi hanno promosso campagne di informazione su larga scala sponsorizzate dai governi per sconfiggere la riluttanza a trattenerne ed assumere i lavoratori in età avanzata.

Per quanto riguarda i giovani, invece, le difficoltà che incontrano nel mercato del lavoro non possono essere attribuite solo alla discriminazione, nonostante essi si trovino effettivamente ad affrontare degli ostacoli durante la ricerca di un'occupazione. Come dimostrato dagli avvenimenti più recenti, questa situazione può acquisire un carattere particolarmente dirimpante quando i giovani non riescono a trovare un impiego adeguato al percorso di istruzione o formazione che hanno completato. Mentre quest'ultima è una questione che riguarda maggiormente le politiche economiche ed occupazionali in generale, è importante evitare qualunque misura discriminatoria involontaria nel promuovere l'occupazione per il crescente numero di giovani che cercano di entrare nel mercato del lavoro con o senza un diploma o particolari qualifiche.

### **Orientamento sessuale**

Le persone lesbiche, omosessuali, bisessuali e transessuali si trovano spesso sul posto di lavoro o durante la ricerca di un impiego a dover affrontare violenze, molestie, discriminazione, esclusione, stigmatizzazione e pregiudizi. L'omosessualità in molti paesi è ancora considerata come un crimine. Secondo alcuni studi, la differenza salariale tra omosessuali ed eterosessuali varia dal 3 al 30 per cento. Le coppie composte da individui dello stesso sesso non sempre godono degli stessi vantaggi delle coppie sposate, ed il diritto di includere il compagno all'interno dei piani di assicurazione sanitaria e di altri benefici connessi all'attività lavorativa non sempre viene garantito.

La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che rafforza ed espande le disposizioni di non-discriminazione della Direttiva sulla Parità nell'Occupazione (*Employment Equality Directive 2000/78/EC*), è il primo strumento internazionale per i diritti umani che proibisce totalmente la discriminazione basata sull'orientamento sessuale. La Carta è entrata in vigore con la ratifica del Trattato di Lisbona del 2009.

### **Stile di vita**

In alcune regioni e paesi del mondo, la discriminazione basata sullo stile di vita è divenuta una questione di grande attualità, specialmente in relazione al tabagismo e all'obesità (che possono essere considerate anche problematiche legate alla salute). La questione è ancora concentrata in un numero limitato di paesi industrializzati e nel prossimo futuro nuove analisi di monitoraggio e ricerche faranno certamente luce sui modelli emergenti, in modo da rendere possibile la definizione, da parte di governi e parti sociali, di orientamenti ed interventi appropriati.

### **L'azione delle organizzazioni datoriali e dei lavoratori**

La questione della discriminazione deve essere affrontata a livello nazionale dai governi con interventi politici, legislativi ed amministrativi, e attraverso il dialogo sociale, al fine di garantire la parità sul lavoro. Un'azione mirata è necessaria anche sui posti di lavoro, con il coinvolgimento diretto delle parti sociali. Molti datori di lavoro hanno trasformato con successo la diversità in una risorsa, promuovendo sia la produttività che l'innovazione. Inoltre, nelle politiche di gestione delle risorse umane si tiene sempre più conto del principio di non-discriminazione.

Prevenire le discriminazioni contribuisce a trattenere in azienda i lavoratori più preparati e che garantiscono prestazioni elevate. Ciò è importante anche per la reputazione di un'impresa o di uno stabilimento. Una politica di contrasto alla discriminazione segnala chiaramente che le decisioni di reclutamento sono fondate sulle competenze richieste per lo svolgimento di una specifica attività lavorativa. Questa è una strategia positiva sia per l'impresa che per i lavoratori. Le organizzazioni datoriali e dei lavoratori dovrebbero condividere le proprie esperienze e analizzare le informazioni disponibili riguardanti le buone pratiche in questo ambito.

L'Organizzazione Internazionale dei datori di lavoro (*International Organisation of Employers - IOE*) ed i suoi membri hanno continuato a sostenere gli sforzi per combattere la discriminazione



nel lavoro. Essi hanno condotto attività di consulenza e di patrocinio, offrendo ai datori di lavoro nazionali un indirizzo pratico attraverso la stesura di codici, la promozione di buone pratiche, l'organizzazione di corsi di formazione e la pubblicazione di materiali informativi.

La Confederazione Sindacale Internazionale (*International Trade Union Confederation* – ITUC/CSI) mette in primo piano la difesa dei diritti dei lavoratori che sono più vulnerabili alle discriminazioni, tra cui le donne, i migranti e le minoranze etniche o razziali, attraverso la sua Campagna “*Decent Work Decent Life*” (“Lavoro dignitoso per una vita dignitosa”). Un'altra campagna, lanciata nel 2008, promuove la parità di genere all'interno delle politiche nazionali sulla base della Convenzione (n. 100) sull'uguaglianza di retribuzione. In totale, alla campagna hanno partecipato 102 sindacati provenienti da 64 paesi diversi.

## **L'azione dell'ILO**

Durante gli ultimi quattro anni sono stati sviluppati numerosi programmi e sono state attuate diverse attività a livello globale, regionale e nazionale. Il principio di non-discriminazione è stato incluso tra le priorità dei Programmi Nazionali per il Lavoro Dignitoso (*Decent Work Country Programme*) di 36 paesi. Un'attenzione particolare è stata rivolta all'uguaglianza di retribuzione, all'eliminazione delle discriminazioni razziali ed al rafforzamento della legislazione in generale.

La promozione dei diritti dei gruppi più vulnerabili, come i lavoratori colpiti da HIV/AIDS o da disabilità e le popolazioni indigene, sono tra le aree di azione prioritarie. I progetti di cooperazione tecnica hanno incluso attività di sensibilizzazione, *capacity building*, di diffusione e condivisione di informazioni, di ricerca e di formazione. Particolare enfasi è stata attribuita ai servizi di consulenza e all'elaborazione di materiali informativi per lo sviluppo delle capacità.

Con il supporto dell'ILO, negli ultimi quattro anni sono state adottate ed attuate nuove politiche e piani d'azione per la parità sia a livello nazionale che sui posti di lavoro. L'attività di adattamento delle legislazioni nazionali alle Convenzioni dell'ILO più importanti è proseguito. Gli strumenti dell'ILO sono stati utilizzati sempre più regolarmente; i giudici hanno sempre più spesso fatto riferimento alle Convenzioni dell'ILO nelle proprie decisioni ed i costituenti sono più consapevoli dei propri diritti.

## **Azioni per il futuro**

Questo Rapporto Globale vuole fornire un quadro sia dei progressi che dei punti deboli. Il messaggio positivo che emerge è rappresentato dallo sviluppo dei sistemi legislativi e dei dispositivi istituzionali che non sarebbe stato possibile senza una maggiore consapevolezza e un più forte riconoscimento politico della necessità di combattere la discriminazione nel lavoro. Questo risultato è radicato nei principi e diritti fondamentali nel lavoro e riflette un costante impegno nel metterli in pratica, nel monitorare il loro rispetto e nel migliorare gli strumenti individuali e collettivi che permettono di esercitarli.

Tuttavia, va sottolineato che i principali ostacoli per l'effettiva realizzazione di questi diritti derivano dal contesto economico e sociale esterno che ha sofferto, in alcuni paesi molto seriamente, non soltanto degli sviluppi macroeconomici negativi e degli effetti di una povertà opprimente, ma anche dell'assenza di una crescita sostenibile. Nel peggiore degli scenari, ciò potrebbe minacciare i risultati raggiunti negli ultimi decenni.

Come possiamo constatare da alcuni discorsi politici, soprattutto laddove sono invocate soluzioni populiste, i periodi di recessione economica aprono nuove strade alla discriminazione in generale e in particolare alla discriminazione nel lavoro. L'intervento dell'ILO da solo non può fermare questo fenomeno. I costituenti dell'ILO dovrebbero giocare un ruolo chiave negli interventi strategici che affermano la volontà comune di continuare a combattere la discriminazione e di consolidare la base normativa e istituzionale di questa lotta, attraverso la produzione di dati, la

condivisione delle conoscenze e il rafforzamento delle capacità a tutti i livelli.

Alla luce di tutto ciò, vengono proposte quattro azioni prioritarie per il futuro: a) promozione della ratifica e applicazione universale delle due Convenzioni fondamentali dell'ILO sull'uguaglianza e la non discriminazione; b) sviluppo e condivisione delle conoscenze relative all'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione; c) sviluppo della capacità istituzionale dei costituenti dell'ILO affinché realizzino in modo efficace il diritto fondamentale alla non-discriminazione nel lavoro; d) rafforzamento dei partenariati internazionali con i principali attori impegnati nella promozione dell'uguaglianza.

**Traduzione a cura dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino**