

Equality at work: The continuing challenge **Una prima analisi del nuovo rapporto globale ILO**

di Valentina Sorci

Le discriminazioni nei luoghi di lavoro continuano ad essere un fenomeno costante e multiforme. Ciò è quanto emerge dal terzo rapporto globale, *Equality at work: The continuing challenge*, previsto dalla dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro. Inserendosi nel solco tracciato da una serie di studi condotti dall'organizzazione mondiale, in merito all'eliminazione di ogni forma di discriminazione nel lavoro, il documento esamina i progressi compiuti e gli obiettivi raggiunti per quanto concerne l'evoluzione dei diversi fattori di discriminazione e individua le aree prioritarie per azioni future. L'eliminazione della discriminazione nei luoghi di lavoro è stata, infatti, una pietra miliare del mandato ILO dal 1919, quando l'agenzia nasceva in seno alla Società delle Nazioni, ma la sfida riecheggia nel tempo, a partire dalla *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* del 1998, fino al 2009 con il *Global Jobs Pact*.

Il rapporto, attraverso l'analisi dei fattori di discriminazione in materia di impiego e di professione, pone in evidenza aspetti positivi e negativi. Infatti, se da un lato è riscontrabile un progressivo sviluppo della legislazione in materia, volto ad incidere in maniera significativa sulla consapevolezza dell'importanza della lotta contro ogni forma di discriminazione, dall'altro lato si evidenziano i punti di debolezza, connessi anche alla crisi economica e finanziaria, che hanno stimolato l'insorgenza di nuove situazioni di discriminazione verso determinate categorie di lavoratori. In tale contesto la recessione economica ha consentito di mostrare le diverse forme che può assumere una discriminazione; le misure di austerità e la riduzione dei fondi a disposizione degli organismi specializzati nella tutela anti-discriminatoria, hanno di fatto acuito il fenomeno della discriminazione diretta o indiretta, che alimenta la disuguaglianza, l'insicurezza e il pericolo di esclusione sociale, e hanno accentuato il fenomeno delle c.d. discriminazioni multiple. Ciò è stato determinato anche dal fatto che le soluzioni adottate per fronteggiare la crisi, ritenute prioritarie dai Governi, hanno prodotto un calo dell'attenzione in merito alle politiche anti-discriminatorie, determinando indirettamente un rafforzamento delle discriminazioni.

L'ILO sostiene che nonostante la crisi e il contesto attuale è riscontrabile un'evoluzione della legislazione e delle politiche in materia di discriminazioni. Pertanto in Europa è stata armonizzata la normativa prevista per favorire il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro, mentre a livello mondiale sono stati raggiunti importanti obiettivi. Tuttavia il supporto legislativo e l'intervento degli organismi *ad hoc* che offrono tutela sono insufficienti se non operano in cooperazione sinergica con le altre istituzioni interessate. Il rapporto, pur facendo un'analisi ed una ricognizione in merito all'evoluzione delle situazioni di disparità a livello mondiale, denuncia la carenza delle analisi quantitative, necessarie per monitorare e valutare l'impatto delle misure anti-discriminatorie adottate dai singoli Paesi. Interessante ai fini di una valutazione completa è la seconda parte del documento (*From principles to practices*) che non si limita ad un'indagine sullo stato dell'arte, ma entra nel merito dei casi di discriminazione, attraverso una rassegna ragionata che permette di differenziare le azioni discriminatorie di lunga durata e riconosciute nel tempo dalle azioni emergenti (stile di vita e predisposizioni genetiche), di nuova tendenza (età, orientamento sessuale, status HIV), fino alle discriminazioni basate sulle opinioni politiche affrontate per la prima volta dal

rapporto. Per quanto riguarda il versante delle differenze legate al genere, nonostante la progressiva evoluzione delle politiche nazionali, persistono pesanti ostacoli. Le donne continuano a subire discriminazioni in termini di ingresso al lavoro, condizioni di lavoro, opportunità di accesso a posizioni di responsabilità, accentuate da persistenti disuguaglianze in ambito salariale, che le portano a guadagnare fino al 70-90% in meno rispetto agli uomini. Se da un lato nel tempo sono state introdotte progressivamente misure sull'organizzazione flessibile e negoziata degli orari di lavoro, dall'altro lato la discriminazione legata alla gravidanza e alla maternità rimane ancora un problema diffuso.

La questione della discriminazione, secondo l'ILO, 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 riconosciuto che la diversità è una risorsa, che incide sulla produttività e sull'innovazione.

L'ILO, riconoscendo i limiti di azione nel contrastare tali fenomeni, richiama l'attenzione dei costituenti, invitandoli a ricoprire un ruolo centrale nella lotta al contrasto delle discriminazioni. Per questo il rapporto trova la sua conclusione delineando quattro azioni di intervento:

- promozione della ratifica e applicazione universale delle due convenzioni fondamentali dell'ILO sull'uguaglianza e la non discriminazione;
- sviluppo e condivisione delle conoscenze relative all'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione;
- sviluppo della capacità istituzionale dei costituenti dell'ILO affinché realizzino in modo efficace il diritto fondamentale alla non-discriminazione nel lavoro;
- rafforzamento dei partenariati internazionali con i principali attori impegnati nella promozione dell'uguaglianza.

Valentina Sorci

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo

* Per ulteriori approfondimenti, si veda il rapporto ILO, *Equality at work: The continuing challenge*, in *Boll. Adapt*, 17 maggio 2011, n. 19.