

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XII-bis**
N. **91**

ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

Risoluzione n. 2257 (2019)

Discriminazione nell'accesso al lavoro

Trasmessa il 31 gennaio 2019

PARLIAMENTARY ASSEMBLY OF THE COUNCIL OF EUROPE

RESOLUTION 2257 (2019) ⁽¹⁾

Provisional version

Discrimination in access to employment

PARLIAMENTARY ASSEMBLY,

1. The right to work is a fundamental right, guaranteed by many international fundamental rights instruments, including the European Social Charter (revised) (ETS No. 163). Access to the labour market can, moreover, be a very powerful factor of integration and social cohesion.

2. The Parliamentary Assembly notes with concern that in a large number of European countries, developments in the labour market and the rise in job insecurity are making it increasingly difficult for individuals to have access to long-term employment. As a result, many people find themselves seeking a job more and more often and for longer and longer periods of time.

3. The Assembly is also concerned that for some people these problems are compounded by discrimination based on grounds such as the individual's sex, sexual orientation, gender identity, age, national, ethnic or social origin, belonging to a national or ethnic minority, colour, language, family name, religion, political opinions, trade union activities, pregnancy, disability, state of health or physical appearance or any other real or supposed situation.

4. Discrimination can have dramatic consequences and irreversibly impact the victims' career path, prompting them to give up on an occupation linked to their qualifications or to leave their country to find a better job abroad. For States, this represents not only a waste of human resources but also an economic burden and highlights the urgent need to take action to step up the fight against discrimination in access to employment.

5. The Assembly has already made a number of recommendations to member States of the Council of Europe aimed at remedying the structural inequalities affecting certain groups within our societies who find it harder than others to access employment or who are more subject to discrimination in this field. Several recent resolutions address these issues, such as Resolution 2235 (2018) on empowering women in the economy, Resolution 2153 (2017) on promoting the inclusion of Roma and Travellers, Resolution 2039 (2015) on equality and inclusion for people with disabilities, Resolution 1958 (2013) on combating discrimination against older persons on the labour market, Resolution 2014 (2014) on raising the status of vocational education and training, and Resolution 1993 (2014) on decent work for all.

6. In order to combat effectively discrimination in access to employment, States must take both general measures to promote access to employment for groups that are disadvantaged in this field and measures to encourage employers, both

(1) *Assembly debate* on 23 January 2019 (6th Sitting) (see Doc. 14666, report of the Committee on Equality and NonDiscrimination, rapporteur: Mr Damien Thiéry). Text adopted by the Assembly on 23 January 2019 (6th Sitting).

public and private, to eliminate all forms of discrimination in their recruitment procedures. These measures must also take account of the increasing role played by artificial intelligence, based on algorithms, in the shortlisting of applicants used in large and medium-sized enterprises and in the civil service.

7. In the light of the foregoing, the Assembly calls on Council of Europe member and observer States and States whose parliaments enjoy observer or partner for democracy status with the Parliamentary Assembly to:

7.1. in order to identify the most urgent measures, collect data regularly on access to employment, broken down according to as wide a range of grounds of discrimination as possible and at least according to all the grounds recognised at national level;

7.2. ensure that anti-discrimination law is complete, covering all grounds of discrimination, and includes accessible and effective legal remedies for people who are victims of discrimination in access to employment;

7.3. adopt an integrated policy designed to promote access to employment for disadvantaged groups in this area, and in this context to:

7.3.1. promote access to education and training for members of disadvantaged groups in the field of employment;

7.3.2. take effective measures to help long-term unemployed people to return to work;

7.3.3. help people learn the official language or languages of the country or region in which they reside;

7.3.4. bearing in mind that employers have the same prejudices as the general public, combat these prejudices and the stereotypes that prevail among the population;

7.4. take measures actively to encourage employers to identify and bring to a halt all discrimination in their recruitment procedures and, to this end, to:

7.4.1. make it compulsory for large and medium-sized enterprises to use anonymous CVs, and encourage them to use standardised application forms and design all algorithms used in these procedures in such a way as to eliminate the risks of discrimination;

7.4.2. promote optional unconscious bias training and the establishment of standardised interviews;

7.4.3. promote the introduction by public and private companies of diversity auditing;

7.4.4. support various measures liable to have an indirect positive impact on access to employment for people who are disadvantaged in this field, such as recruitment grants, employment intermediaries or diversity labels, and carry out regular evaluations of the effectiveness of these measures;

7.4.5. introduce a legal obligation for public sector employers to promote diversity;

7.4.6. support voluntary initiatives by public and private companies to promote diversity and convey positive messages about diversity in society, placing particular emphasis on initiatives which incorporate regular reporting on the results obtained.

7.5. with regard to the Council of Europe member States, ratify the European Social Charter (revised) and the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints (ETS No. 158), if they have not already done so.

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DU CONSEIL DE L'EUROPE

RÉSOLUTION 2257 (2019) ⁽¹⁾

Version provisoire

La discrimination dans l'accès à l'emploi

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE,

1. Le droit au travail est un droit fondamental, garanti par de nombreux instruments internationaux de droits fondamentaux, y compris la Charte sociale européenne (révisée) (STE n° 163). L'accès au marché de l'emploi peut par ailleurs être un facteur d'intégration et de cohésion sociale très puissant.

2. L'Assemblée parlementaire note avec préoccupation que dans bon nombre de pays européens, l'évolution du marché du travail tout comme la précarisation croissante de l'emploi rendent de plus en plus difficile pour les individus d'accéder durablement à un emploi. De ce fait, de nombreuses personnes se retrouvent de plus en plus souvent en position de chercheur d'emploi, et cela pendant des périodes de plus en plus longues.

3. L'Assemblée constate avec inquiétude que, pour certains, ces problèmes sont aggravés par des discriminations fondées sur des motifs tels que le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'origine nationale, ethnique ou sociale, l'appartenance à une minorité na-

tionale ou ethnique, la couleur, la langue, le patronyme, la croyance religieuse, les opinions politiques, les activités syndicales, la grossesse, le handicap, l'état de santé ou l'apparence physique de la personne ou toute autre situation réelle ou supposée.

4. Les discriminations peuvent avoir des conséquences dramatiques et impacter de manière irréversible la trajectoire professionnelle des victimes, poussant celles-ci à renoncer à une profession liée à leurs qualifications voire à quitter leur pays pour chercher un meilleur emploi à l'étranger. Pour les États, cela représente un gaspillage de ressources humaines mais aussi un fléau économique et met en exergue l'urgence d'agir pour renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi.

5. L'Assemblée a déjà eu l'occasion de formuler des recommandations à l'intention des États membres du Conseil de l'Europe visant à remédier aux inégalités structurelles frappant certains groupes au sein de nos sociétés qui ont moins facilement accès à l'emploi que d'autres ou sont davantage touchés par la discrimination dans ce domaine. Plusieurs résolutions récentes abordent ces questions, comme les Résolution 2235 (2018) sur l'autonomisation des femmes dans l'économie, Résolution 2153 (2017) «Promouvoir l'inclusion des Roms et des Gens du voyage», Résolution 2039 (2015) «Égalité et insertion des personnes handicapées»,

(1) *Discussion par l'Assemblée* le 23 janvier 2019 (6^e séance) (voir Doc. 14666, rapport de la commission sur l'égalité et la non-discrimination, rapporteur: M. Damien Thiéry). Texte adopté par l'Assemblée le 23 janvier 2019 (6^e séance).

Résolution 1958 (2013) sur la lutte contre la discrimination des seniors sur le marché du travail, Résolution 2014 (2014) «Élever le statut de l'enseignement et de la formation professionnels» et Résolution 1993 (2014) sur un travail décent pour tous.

6. Pour lutter efficacement contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, les États doivent prendre, d'une part, des mesures générales afin de promouvoir l'accès à l'emploi des groupes défavorisés dans ce domaine, et d'autre part, des mesures visant à inciter les employeurs, tant publics que privés, à éliminer toute forme de discrimination de leurs processus de recrutement. Ces mesures doivent également tenir compte du rôle grandissant joué par l'intelligence artificielle, fondée sur des algorithmes, dans les procédures de présélection de candidats utilisées au sein des grandes et moyennes entreprises et de la fonction publique.

7. Au vu de ce qui précède, l'Assemblée appelle les États membres et observateurs du Conseil de l'Europe, et les États dont le parlement bénéficie du statut d'observateur ou de partenaire pour la démocratie auprès de l'Assemblée parlementaire:

7.1. afin d'identifier les mesures les plus urgentes, à procéder à la collecte régulière de données relatives à l'accès à l'emploi, ventilées selon un éventail de motifs de discrimination le plus large possible et au minimum selon tous les motifs de discrimination reconnus au niveau national;

7.2. à veiller à ce que la loi antidiscrimination soit complète, couvrant tout motif de discrimination, et prévoient des voies de recours accessibles et efficaces pour les personnes victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi;

7.3. à adopter une politique intégrée ayant pour but de promouvoir l'accès à l'emploi des groupes défavorisés dans ce domaine, et dans ce contexte:

7.3.1. à promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation des personnes appartenant à des groupes défavorisés dans le domaine de l'emploi;

7.3.2. à prendre des mesures efficaces afin de faciliter le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée;

7.3.3. à favoriser l'apprentissage de la langue officielle ou des langues officielles du pays ou de la région de résidence;

7.3.4. compte tenu du fait que les employeurs ont les mêmes préjugés que la population en général, à combattre ces préjugés et à lutter contre les stéréotypes ayant cours au sein de la population;

7.4. à prendre des mesures visant à inciter activement les employeurs à identifier et à mettre fin à toute pratique discriminatoire dans leurs procédures de recrutement, et à cette fin:

7.4.1. à rendre obligatoire pour les grandes et moyennes entreprises l'utilisation de CV anonymes, et à encourager celles-ci à s'appuyer sur des formulaires de candidature standardisés et à développer tout algorithme utilisé dans ces processus de manière à éliminer les risques de discrimination;

7.4.2. à promouvoir les formations facultatives de sensibilisation aux biais inconscients et la mise en place d'entretiens standardisés;

7.4.3. à promouvoir la mise en place par les entreprises publiques et privées d'audits de la diversité en leur sein;

7.4.4. à soutenir différentes méthodes d'action pouvant avoir un impact positif indirect sur l'accès à l'emploi par les personnes défavorisées dans ce domaine, comme les subventions à l'emploi, le déploiement d'intermédiaires de l'emploi ou les labels de diversité, tout en évaluant régulièrement l'efficacité de ces mesures;

7.4.5. à mettre en place une obligation légale pour les employeurs du secteur public de promouvoir la diversité;

7.4.6. à soutenir les initiatives volontaires des entreprises publiques et privées visant à promouvoir la diversité en leur sein et à véhiculer des messages positifs sur la diversité au sein de la société, en

privilégiant en particulier les initiatives qui intègrent le fait de faire régulièrement rapport quant aux résultats obtenus.

7.5. en ce qui concerne les États membres du Conseil de l'Europe, à ra-

tifier la Charte sociale européenne (révisée) ainsi que le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives (STE no 158), s'ils ne l'ont pas déjà fait.

ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

RISOLUZIONE 2257 (2019)

Discriminazione nell'accesso al lavoro

ASSEMBLEA PARLAMENTARE,

1. Il diritto al lavoro è un diritto fondamentale, garantito da numerosi strumenti internazionali in materia di diritti fondamentali, compresa la Carta sociale europea (riveduta) (STE n° 163). L'accesso al mercato del lavoro può, d'altra parte, essere un fattore di integrazione e coesione sociale molto efficace.

2. L'Assemblea parlamentare osserva con preoccupazione che in molti paesi europei l'evoluzione del mercato del lavoro così come la crescente precarizzazione del lavoro rendono sempre più difficile l'accesso a un lavoro stabile. Per tale ragione, sempre più un elevato numero di persone è alla ricerca di un lavoro e per periodi sempre più lunghi.

3. L'Assemblea constata con preoccupazione che, per alcuni, questi problemi sono aggravati da discriminazioni fondate su motivi quali il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, l'età, l'origine nazionale, etnica o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale o etnica, il colore della pelle, la lingua, il patronimico, il credo religioso, le opinioni politiche, l'attività sindacale, lo stato di gravidanza, le disabilità, lo stato di salute o l'apparenza fisica o qualsiasi altra situazione reale o supposta.

4. Le discriminazioni possono avere conseguenze drammatiche e avere un impatto irreversibile sul percorso lavorativo delle vittime, che può spingerle a rinunciare a una professione legata alle proprie qualifiche o addirittura a lasciare il pro-

prio paese per cercare un lavoro migliore all'estero. Per gli Stati questo rappresenta uno spreco di risorse umane ma anche un enorme danno economico e mette in luce l'urgenza di agire per rafforzare il contrasto alla discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro.

5. L'Assemblea ha già avuto occasione di formulare raccomandazioni rivolte agli Stati membri del Consiglio d'Europa per porre rimedio alle disuguaglianze strutturali che colpiscono alcuni gruppi nelle nostre società, che hanno meno facilmente accesso all'occupazione rispetto ad altri o sono più colpiti dalla discriminazione in questo campo. Diverse recenti risoluzioni affrontano questi temi, quali la Risoluzione 2235 (2018) sull'empowerment delle donne nell'economia, la Risoluzione 2153 (2017) « Promuovere l'inclusione di Rom e Nomadi », la Risoluzione 2039 (2015) « Uguaglianza e inserimento dei disabili », la Risoluzione 1958 (2013) sulla lotta contro la discriminazione degli anziani sul mercato del lavoro, la Risoluzione 2014 (2014) « Rivalutare l'istruzione e la formazione professionale » e la Risoluzione 1993 (2014) su un lavoro dignitoso per tutti.

6. Per combattere efficacemente le discriminazioni nell'accesso al lavoro, gli Stati devono adottare, da una parte, misure generali per promuovere l'accesso all'occupazione dei gruppi svantaggiati in questo campo, dall'altra, misure volte a spingere i datori di lavoro, sia pubblici che privati, ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione nel processo di assunzione. Queste misure devono anche tener

conto del ruolo crescente svolto dall'intelligenza artificiale, basata su algoritmi, nelle procedure di preselezione di candidati utilizzate nelle grandi e medie imprese e nella funzione pubblica.

7. Alla luce di quanto precede, l'Assemblea chiede agli Stati membri e osservatori del Consiglio d'Europa e agli Stati il cui parlamento ha lo status di osservatore o di partner per la democrazia presso l'Assemblea parlamentare di:

7.1. procedere, al fine di individuare le misure le più urgenti, alla raccolta regolare di dati sull'accesso al lavoro, divisi secondo una gamma più ampia possibile di motivi della discriminazione e almeno secondo tutte le motivazioni di discriminazione riconosciute a livello nazionale;

7.2. vigilare affinché la legge antidiscriminazione sia completa e contempli tutti i motivi di discriminazione e preveda vie di ricorso accessibili ed efficaci per le vittime di discriminazioni nell'accesso al lavoro;

7.3. adottare una politica integrata con l'obiettivo di promuovere l'accesso al lavoro dei gruppi svantaggiati in questo campo e, in questo contesto:

7.3.1. promuovere l'accesso all'istruzione e alla formazione delle persone che appartengono a gruppi svantaggiati nel campo del lavoro;

7.3.2. prendere misure efficaci per facilitare il ritorno al lavoro dei disoccupati di lunga durata;

7.3.3. favorire l'apprendimento della lingua ufficiale o delle lingue ufficiali del paese o della regione di residenza;

7.3.4. tenuto conto del fatto che i datori di lavoro hanno gli stessi pregiudizi della popolazione in generale, combattere i pregiudizi e lottare contro gli stereotipi diffusi tra la popolazione;

7.4. adottare misure per esortare attivamente i datori di lavoro a individuare e porre fine a qualsiasi pratica discriminatoria nelle procedure di assunzione e, a tale scopo:

7.4.1. rendere obbligatorio per le grandi e medie imprese l'utilizzo di CV anonimi e incoraggiarle a basarsi su moduli di candidatura standard, sviluppando eventuali algoritmi da utilizzare in queste procedure in modo da eliminare qualsiasi rischio di discriminazione;

7.4.2. promuovere corsi di formazione facoltativi di sensibilizzazione ai pregiudizi inconsapevoli e l'introduzione di colloqui standardizzati;

7.4.3. promuovere l'introduzione da parte delle imprese pubbliche e private di audit sulla diversità al proprio interno;

7.4.4. sostenere diverse azioni che possano avere un impatto positivo indiretto sull'accesso al lavoro delle persone svantaggiate in questo settore, quali le sovvenzioni all'occupazione, agenzie di intermediazione del lavoro e « etichette di diversità », valutando regolarmente l'efficacia di tali misure;

7.4.5. inserire l'obbligo legale per i datori di lavoro del settore pubblico di promuovere la diversità;

7.4.6. sostenere iniziative volontarie delle imprese pubbliche e private tese a promuovere la diversità al proprio interno e veicolare messaggi positivi sulla diversità nella società, privilegiando in particolare le iniziative che integrano la necessità di riferire regolarmente sui risultati ottenuti.

7.5. per quanto riguarda gli Stati membri del Consiglio d'Europa, ratificare la Carta sociale europea (riveduta) e il suo Protocollo addizionale recanti un sistema di reclami collettivi (STE n° 158), se non lo hanno già fatto.

