

BPW Club Ticino

Laura Incandela

Febbraio 2018

La parità salariale è una chimera ancora per quanto?

Se si vuole essere all'avanguardia bisogna compiere azioni molto decise.

Siamo alle soglie del 2018 e ancora oggi le donne sono pagate meno degli uomini. Sembra una leggenda metropolitana e invece è tutto vero. La cosa che lascia increduli è che questo avviene in tutto il mondo, non soltanto nella civilissima Europa ma anche negli evolutissimi Stati Uniti. La Svizzera è in questa lista di Paesi che in quanto a uguaglianza di fatto ha ancora tanta strada da fare. E' vero, ci sono le leggi, ma che senso ha avere una normativa completa e impeccabile e non riuscire ad ottenere risultati concreti in ambito di parità salariale? La situazione sta in questi termini: le donne devono lavorare fino al 24 febbraio per guadagnare lo stipendio che invece i colleghi uomini ricevono al 31 dicembre, in pratica, due mesi di salario in meno, per l'esattezza 55 giorni di calendario, e di conseguenza le pensioni delle donne in Svizzera sono in media del 37,1% inferiori rispetto a quelle degli uomini. Secondo l'ultimo rilevamento dell'Ufficio Federale di Statistica del 2014, nel settore privato la differenza salariale globale tra donna e uomo è del 15,1% contro il 18,9 del 2012. Un dato incoraggiante che però va valutato tenendo presente che negli ultimi anni i compensi in generale, anche quelli degli uomini, hanno subito un taglio soprattutto ai livelli manageriali.

Il 60% dei posti con un salario basso è occupato da donne, al contrario, l'86% dei posti con retribuzione alta è occupato da uomini. La differenza salariale è tanto più grande quanto più elevata è la qualifica del posto occupato. Per quanto riguarda l'aspetto delle pensioni, la forbice è fortemente distanziata rispetto agli uomini, anche perché spesso le lavoratrici sono costrette a d un impiego a tempo parziale per motivi familiari; nel momento in cui decidono di formare una famiglia e avere dei figli, va da sé che per motivi economici e insufficienti strutture di assistenza, le donne abbiano meno libertà di scelta.

Proprio per questo l'Equal Pay Day è divenuto, ormai, un appuntamento annuale della massima importanza. E' la giornata internazionale che ci ricorda che la lotta contro la disegualianza di salario tra uomo e donna è ancora in pieno svolgimento ed è tutta in salita. L'evento, lanciato dalle Business and Professional Women negli Stati Uniti, ad oggi è organizzato in tutto il mondo e in Svizzera si svolge da poco meno di una decina di anni. L'associazione BPW è una delle più grandi organizzazioni di donne professioniste che si batte per ottenere l'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini.

In Ticino, il Club è in continuo fermento. Tante le iniziative, quelle più significative si focalizzano proprio in prossimità della giornata dedicata all'EPD che, nel 2017, ha affrontato il tema delle donne che svolgono un duro lavoro in agricoltura nei paesi del sud-Europa. Il BPW Ticino ha presentato l'inchiesta-denuncia della giornalista e fotografa Stefania Prandi, la quale ha raccontato attraverso immagini e interviste lo sfruttamento di decine e decine di lavoratrici agricole. Un reportage davvero toccante che parlava della vita delle braccianti delle serre e delle operaie dei magazzini che raccolgono e confezionano gli ortaggi e la frutta che arriva sulle nostre tavole. Si tratta di donne che oltre ad essere pagate meno degli uomini subiscono quotidianamente molestie di tipo sessuale, ricatti e violenze.

Quest'anno le borse rosse, simbolo dell'EPD, tornano a farsi notare con una nuova e incisiva iniziativa, perché la lotta deve continuare e le donne del Club Ticino vogliono tenere alta l'attenzione delle Istituzioni e coinvolgere sempre più donne in questa battaglia che le vede non più vittime passive ma protagoniste di un percorso di autocoscienza e autodeterminazione.

Ma in Svizzera come vanno le cose? Dal punto di vista normativo siamo molto avanti, nei fatti siamo rimasti al palo. L'articolo 8 della Costituzione svizzera, del 1981, parla chiaro, *“Uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore”* vietando così in maniera chiara ed esplicita ogni forma di discriminazione. Inoltre, la Legge federale sui pubblici appalti (Art. 8, comma 1, lettera c) assieme all'accordo intercantonale (Art. 11 lettera f), mettono nero su bianco l'uguaglianza effettiva di retribuzione tra i due sessi. A supporto di tutto ciò, ricordiamo che la Svizzera ha sottoscritto la convenzione ONU relativa ai diritti umani per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti delle donne sul lavoro e nella professione. La legislazione, quindi, sull'uguaglianza dei diritti nell'ambito della famiglia, della formazione e del lavoro, esiste, ma una legge non cambia la società e la mentalità ad essa legata anche se contribuisce a farlo. Il cambiamento culturale non si mette in atto per decreto e questo è un vero peccato. La

strada verso una parità di fatto è ancora lunga e tortuosa perché, anche se imposta dall'alto, deve attraversare il pensiero di tutti, uomini e persino le stesse donne; in questo, la formazione, intesa come educazione all'uguaglianza fra i due sessi, ha un ruolo fondamentale e la sede giusta per questo tipo di lavoro non è quella istituzionale ma la scuola e la famiglia. E' importante avviare un percorso che porti le nuove generazioni ad acquisire consapevolezza, e l'informazione e il confronto giocano un ruolo fondamentale. L'Equal Pay Day è il momento giusto per fare tutto questo.

Il peso della busta paga non è lo stesso ma le cose potrebbero cambiare se la Svizzera seguisse l'esempio dell'Islanda che, infatti, sta passando alla storia come il primo Paese al mondo che costringerà le aziende a dimostrare che i propri dipendenti di pari livello ricevano lo stesso stipendio. Ma la novità tutta islandese sta nel fatto che sulle imprese graverà l'obbligo di certificazione. D'altronde se si vuole essere all'avanguardia in questo ambito, bisogna compiere azioni molto decise. Tra le altre misure già attuate in Islanda ci sono ad esempio le quote per la partecipazione femminile nei comitati governativi e nei consigli di amministrazione. In Svizzera il Comitato Centrale del BPW ha deciso di lottare affinché si introducano delle quote femminili nei CdA delle aziende. L'obiettivo è senz'altro riuscire ad essere rappresentate in tutte le posizioni di leadership e di potere in ambito politico, professionale e sociale. Una strada perigliosa ma il mancato obiettivo, ancora, a distanza di decenni, non dipende dal fatto che le donne non siano qualificate bensì per motivi di sistema. Rendere obbligatoria la quota femminile è fondamentale per ben tre motivi: Prima di tutto perché nella popolazione in maggioranza sono più le donne, in secondo luogo perché l'80% di quest'ultime sono attive professionalmente e poi anche perché l'80% delle decisioni di acquisto vengono prese dalle donne. Eppure, nonostante ciò, nelle direzioni delle 100 maggiori imprese in Svizzera si trovano soltanto il 6% di leadership declinata al femminile. La percentuale di quota femminile dovrebbe essere tra il 30 ed il 40%. Una spinta iniziale per arrivare ad un vero cambiamento attitudinale.

In Ticino l'impegno del BPW è totale ed è tutto in questa direzione; la disuguaglianza salariale e l'atteggiamento discriminatorio nei confronti delle donne in ambito professionale non è più tollerabile.