



**P A R I T À
SALARIALE**

in Svizzera

Gli argomenti

Questo opuscolo è disponibile gratuitamente anche in tedesco e in francese.



BPW SWITZERLAND

Business & Professional Women

Editrici:

BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women
Segretariato centrale, Badenerstrasse 255
CH-8003 Zurigo, www.bpw.ch

Iniziativa Equal Pay Day
www.equalpayday.ch

Progetto grafico:
[axilla werbeagentur, www.axilla.ch](http://www.axilla.ch)

© BPW SWITZERLAND, gennaio 2019

**equal
pay**

day , -

Equal Pay Day: 22 febbraio*

* Le donne lavorano gratis fino al 22 febbraio, mentre gli uomini ricevono il loro salario già dal 1° gennaio, a parità di mansioni e responsabilità.



Perché le BPW Switzerland sostengono l'uguaglianza di retribuzione per un lavoro di uguale valore?

1. Giustizia e fair play

Dal 1981, l'uguaglianza di diritto e di fatto è prevista dalla Costituzione (art. 8 par. 3 Costituzione) Ma il principio "stipendio uguale per un lavoro di uguale valore" non è, a oggi, ancora applicato.

Né gli sforzi delle aziende, né il dialogo per la Parità Salariale tra aziende e sindacati, sostenuto dalla Confederazione, sono riusciti a far scomparire la differenza di retribuzione tra donne e uomini.

Questa differenza di retribuzione è in parte spiegabile, in parte no. In entrambi i casi, vi è discriminazione di genere. Ad esempio, la qualifica di quadro spiega uno stipendio più elevato, ma poiché le donne hanno meno accesso a tale qualifica a causa del "soffitto di cristallo", ovviamente i loro stipendi restano inferiori: non basta una spiegazione ad escludere la discriminazione.

Se le disuguaglianze di trattamento non sono scomparse dopo tutti questi anni, ciò dimostra che il mercato del lavoro ha fallito su questo punto, a causa di una mancanza di trasparenza e di presa di coscienza. La discriminazione salariale genera una distorsione della concorrenza: le aziende che non applicano la legge hanno un vantaggio finanziario rispetto a quelle che la applicano.

2. La discriminazione salariale danneggia l'economia

La Svizzera prospera comunque rispetto ad altri Paesi, incappando però da un punto di vista economico in una fase regressiva. La minore retribuzione delle donne, così come la mancanza di incentivi fiscali e la carenza o l'onerosità delle strutture di assistenza all'infanzia

e agli adulti non autosufficienti, portano soltanto una parte delle donne sul mercato del lavoro e questo nonostante una buona formazione. Con l'invecchiamento della popolazione e una politica migratoria restrittiva, l'economia si rivolge ormai a questa potenziale forza lavoro.

La combinazione minore remunerazione, alti costi di assistenza dei familiari a carico e progressione fiscale fa sì che molte donne si ritirino, totalmente o parzialmente, dalla vita professionale. Sarebbe però più economico per le aziende mantenerle integrate nel mercato del lavoro, ciò faciliterebbe l'aumento del loro orario di lavoro/ritorno all'impiego e l'assunzione di nuove responsabilità.

3. Libertà nella scelta di vita per donne e uomini, piuttosto che riproduzione dei ruoli tradizionali

Al momento di fondare una famiglia, le insufficienti strutture di assistenza obbligano la giovane coppia a ridurre il proprio orario di lavoro. Troppo spesso, la decisione, basata su criteri finanziari, porta al modello della famiglia tradizionale.

In numerosi casi, le donne sono insoddisfatte e gli uomini pure. Da un lato, vorrebbero passare più tempo coi loro figli e impegnarsi pienamente nella loro cura e nella loro educazione. Dall'altro, non vogliono cadere nella trappola del ruolo di accudimento, che implica una forte pressione psicologica e che porta ad accettare condizioni di lavoro di ogni tipo.

In caso di divorzio, questa situazione – in cui si delinea la prospettiva di un modello di vita molto diverso dei partner – ha anche conseguenze finanziarie decisive per i due coniugi, ma in particolar modo per gli uomini.

Il fatto che numerose donne riducano il loro orario di lavoro per motivi familiari porta a un circolo vizioso. In maniera più o meno consapevole, ci si aspetta che le donne, prima o poi, riducano il loro orario di lavoro e questa supposizione agisce negativamente sulla determinazione dell'importo dello stipendio.

È in questo modo che il sistema dei ruoli tradizionali si perpetua, per l'insoddisfazione di molti. Occorre prendere coscienza di questi meccanismi nascosti per potersene finalmente distaccare e dare inizio a un cambiamento.

Elisabeth Bosshart, Presidente delle BPW Switzerland

L'associazione BPW è una delle più grandi organizzazioni di donne professioniste e, a questo titolo, difende l'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini. Le socie del BPW hanno lanciato una giornata internazionale di azione per rendere visibile la differenza di retribuzione: l'Equal Pay Day.



Modifica della Legge sull'uguaglianza

Nel dicembre 2018 il Parlamento federale ha approvato la revisione della Legge sulla parità dei sessi (LPar). Quest'ultima richiede a tutte le aziende con 100 o più dipendenti di effettuare un'analisi sulla parità salariale con cadenza quadriennale per un periodo di 12 anni.

La Confederazione mette a disposizione gratuita di tutte le aziende uno strumento di analisi standard per l'esecuzione dell'analisi; sono consentiti anche altri metodi di analisi scientifici e conformi alla legge. Le imprese la cui parità salariale è controllata esternamente o la cui analisi dimostra che la parità salariale è soddisfatta, sono esentate da ulteriori analisi interne inerenti alla parità salariale.

L'esecuzione viene verificata dai revisori contabili e i collaboratori nonché gli azionisti delle società quotate in borsa vengono informati dei risultati; la pubblica amministrazione pubblica i risultati delle sue analisi inerenti alla parità salariale.

Spetta al Consiglio federale stabilire il momento in cui devono essere effettuate le analisi relative alla parità salariale, a seconda delle dimensioni dell'azienda. Tra 10 anni, il Consiglio federale effettuerà una valutazione e presenterà al Parlamento delle proposte di ulteriore intervento.

«La revisione della legge sulla parità dei sessi ha il potenziale per accendere una lampadina nelle menti dei diversi datori di lavoro.»

Martina Munz

consigliera nazionale, PS, Sciaffusa

1

Retribuzioni delle donne e degli uomini in Svizzera

Esiste ancora una differenza di retribuzione tra donne e uomini in Svizzera?

Sì, la differenza di retribuzione tra donne e uomini è ancora del 14,6% nell'economia privata, secondo l'Inchiesta svizzera sulla struttura delle retribuzioni nel 2016. Si tratta di una cifra globale che include gli stipendi equivalenti a un impegno a tempo pieno, per tutte le regioni, tutti i mestieri e tutte le posizioni gerarchiche.

La differenza di retribuzione esiste anche nel settore pubblico?

Sì, nonostante l'esistenza di una tabella stipendiale, c'è una differenza di retribuzione tra donne e uomini anche nel settore pubblico, ma meno importante che nel settore privato (2016: 12,5%). Nel settore pubblico svizzero, la differenza è più marcata a livello cantonale e a livello federale, meno marcata a livello comunale. Nel 2016, il consigliere federale Berset ha introdotto una Carta per la parità salariale nel settore pubblico. Alla fine del 2018, 15 cantoni, 57 comuni e la Confederazione hanno firmato questa carta. Insieme allo strumento di auto-test Logib, la Carta è stata premiata dall'ONU con il Public Service Award 2018.

Le statistiche sulle differenze di retribuzione sono affidabili?

Sì, le statistiche sulle differenze di retribuzione tra donne e uomini sono affidabili. Provengono dall'Inchiesta svizzera sulla struttura delle retribuzioni, pubblicata ogni due anni dall'Ufficio federale di statistica. Questa inchiesta quantitativa riguarda 1,6 milioni di stipendi provenienti da 32.000 aziende pubbliche e private. Essa risponde agli standard nazionali e internazionali.

La differenza di retribuzione riguarda anche i giovani?

Sì, un anno dopo il conseguimento di un diploma di laurea, le donne hanno, nella maggior parte dei casi, un reddito professionale inferiore a quello degli uomini. Per quanto riguarda il

primo stipendio, questo è contrassegnato da una differenza salariale del 7% a sfavore delle donne. Successivamente, lo stipendio delle donne progredisce in modo meno rapido di quello degli uomini.

I premi sono compresi nella differenza di retribuzione?

Sì. L'Inchiesta svizzera sulla struttura delle retribuzioni tiene conto del salario lordo, della 13a e 14a mensilità, del pagamento delle ore straordinarie e degli emolumenti speciali/bonus. Non tiene conto delle integrazioni salariali in natura (posteggio auto a disposizione, sovvenzione di assicurazione malattia, ecc...).

Perché le donne sono maggiormente presenti nelle aziende medio-piccole?

Come risultato della formazione poco ottimale, rispetto all'offerta del mercato del lavoro, e della ricerca di flessibilità (per ovviare alla mancanza di misure di conciliazione), le donne tendono ad essere massicciamente presenti nelle imprese di minori dimensioni, magari vicino a casa o dove non è richiesta disponibilità a viaggiare. In ogni caso, nelle piccole medie aziende, i salari sono mediamente più bassi.

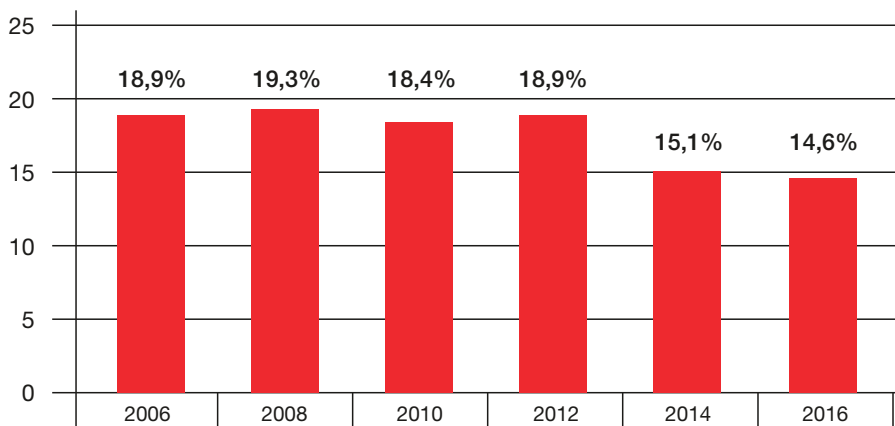
Perché il mercato non si regola autonomamente?

Il mercato è in grado di autoregolarsi in modo efficiente solo quando i confronti sono possibili. Nel caso del mercato del lavoro, una condizione di piena trasparenza delle strutture salariali consentirebbe non solo equità negli stipendi tra uomini e donne, ma di evitare retribuzioni sproporzionate rispetto al valore del lavoro prestato. Al contrario, l'attuale assenza di trasparenza crea e alimenta distorsioni: il mercato del lavoro non si regola autonomamente e resta inefficiente.

2 La differenza di retribuzione sotto la lente

Perché il 14,6% di differenza di stipendio?

Si tratta della cifra ufficiale della differenza dello stipendio medio tra donne e uomini nell'economia privata, in cui sono occupati l'80% dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti. Proviene dall'Inchiesta svizzera sulla struttura delle retribuzioni, un'inchiesta realizzata ogni due anni dall'Ufficio federale di statistica (UST). La cifra del 14,6% per il settore privato proviene dall'Inchiesta 2016, è stata pubblicata nel maggio 2018 ed è in ribasso di 0.5 punti rispetto all'Inchiesta 2014. L'Inchiesta è disponibile su internet (www.bfs.admin.ch).



Perché c'è una differenza di retribuzione tra uomini e donne?

A parità di formazione, ruolo e responsabilità, le differenze salariali tra uomo e donna raggiungono livelli tra il 10 e il 20% già nei primi anni della vita professionale. Le donne guadagnano meno perché sono meno rappresentate nelle funzioni più qualificate e in quelle dirigenziali; perché lavorano prevalentemente in settori poco redditizi, sono meno formate o hanno conseguito una formazione non ottimale rispetto alle esigenze del mercato del lavoro; sono prevalentemente occupate a tempo parziale.

Una forte differenza salariale si manifesta a livello di "salario di base" delle lavoratrici con poca esperienza. Altre differenze importanti e inspiegabili sono legate all'età e allo stato civile: le donne più anziate e quelle sposate appaiono particolarmente penalizzate.

Come sono distribuiti i salari molto bassi e quelli molto alti?

In Svizzera, il 60% dei posti a salario basso (inferiore a sfr 4'500) sono occupati da donne; l'86% dei posti a salario alto (superiore a sfr 16'000) sono occupati da uomini.

Quando si parla di discriminazione?

- **Discriminazione salariale:** a parità di lavoro, una donna riceve uno stipendio meno elevato di un uomo.
- **Discriminazione gerarchica, «il soffitto di cristallo»:** una maggioranza di donne occupa posti di scarsa o media responsabilità. Il loro numero diminuisce rapidamente nelle posizioni di quadro.
- **Discriminazione settoriale:** nei rami in cui l'effettivo è principalmente femminile, il livello delle retribuzioni è più basso che in quelli in cui c'è una maggioranza di uomini.

Secondo degli studi, le ragioni «spiegabili e giustificabili» rappresentano il 60% della differenza salariale, solo il 40% sarebbe discriminatorio. La differenza salariale dunque non è tanto grande?

Ecco le ragioni «spiegabili e giustificabili»: le donne accedono difficilmente ai posti di responsabilità a causa del fenomeno, ben descritto, del «soffitto di cristallo». Questa discriminazione nella promozione ha anche un'incidenza sulla differenza di retribuzione, poiché i posti di responsabilità sono anche quelli meglio retribuiti. Del resto, le «interruzioni di carriera» per motivi di maternità non sono riconosciute come fattori di qualifica; al contrario, esse sono ritenute un vuoto nell'esperienza professionale. Per questi motivi, le BPW considerano la differenza salariale discriminatoria al 100%.

Esistono strumenti per misurare questa differenza salariale nelle aziende?

Sì. Ci sono strumenti affidabili e talvolta gratuiti. Il più diffuso è Logib, un software per l'autovalutazione o, tra gli altri, la certificazione Equal Salary.

Il software Logib, basato sul metodo della regressione statistica, è messo a disposizione delle aziende gratuitamente su internet. Permette di avere un quadro generale della situazione in maniera relativamente rapida. In seguito a un intervento parlamentare sulla pertinenza di tale strumento, il Consiglio federale ha pubblicato un rapporto che conferma l'affidabilità del metodo.

Il sito www.equalpayday.ch > «Parità salariale» ne presenta ulteriori strumenti.

Quanto tempo occorre per una verifica della propria politica salariale con Logib?

Secondo le aziende che hanno utilizzato Logib, il tempo stimato per verificare la politica salariale è di due giorni lavorativi per una media azienda (da 50 a 249 dipendenti), tre giorni per una grande azienda (da 250 a 999 dipendenti) e otto giorni per un'azienda molto grande (a partire da 1.000 dipendenti).

3

Donne e lavoro

Le donne sono sufficientemente formate?

In Svizzera, nella popolazione tra 25 e 64 anni esiste un elevato gap tra uomini e donne nella formazione superiore, particolarmente evidente nel confronto internazionale. Ma questo gap si sta riducendo velocemente nelle generazioni più giovani e recentemente le ragazze hanno sorpassato i ragazzi nell'ottenimento di diplomi di formazione superiore. Quello che persiste è il problema della marcata segregazione nella scelta degli studi, per cui ragazze e ragazzi continuano a scegliere prevalentemente percorsi tradizionali.

Basterebbe che le donne scegliessero di lavorare in settori più redditizi?

La soluzione non è tanto facile. Le professioni tipicamente femminili sono caratterizzate da salari inferiori. Ma si assiste anche a un preoccupante fenomeno per cui, nelle professioni un tempo tipicamente maschili poi progressivamente scelte anche dalle donne (esempio tipico: il medico) si sono contestualmente andati riducendo i salari nel tempo (cd: "Female shift"). Inoltre, anche nei settori meglio remunerati (tecnico-scientifici) le donne subiscono un graduale peggioramento delle condizioni salariali rispetto ai colleghi uomini man mano che avanzano nella carriera. Esiste, infatti, anche un problema di segregazione verticale, per cui le donne raggiungono solo in minima parte ruoli decisionali.

Una ragazza e un ragazzo sono egualmente liberi di scegliere di seguire le proprie inclinazioni professionali?

No, non sono liberi nella loro scelta. Nel contesto internazionale, la Svizzera rappresenta il fanalino di coda nell'offerta statale di misure di conciliazione (congedi maternità, paternità, parentali, strutture di accoglienza per l'infanzia, incentivi fiscali, eccetera). In Svizzera il costo

per la cura dei figli per i genitori che lavorano è proibitivo e sproporzionato rispetto al resto del mondo, soprattutto in considerazione dell'elevato reddito pro-capite del nostro paese. Alla base, sussiste un atteggiamento politico troppo legato al concetto tradizionale di famiglia, già superato dalle nuove generazioni.

In che modo il lavoro part-time limita la carriera?

Le donne in Svizzera scelgono, o sono costrette ad accontentarsi per motivi di conciliazione, di lavori a tempo parziale. Questo, purtroppo, le limita pesantemente nell'accesso alla formazione continua, nella partecipazione ai programmi di bonus, nelle opportunità di carriera, ecc. Alle fondamentali competenze maturate con la nascita e l'accudimento di figli molto piccoli non viene associato alcun valore economico (al contrario di quanto avviene, per esempio, nei paesi dove esiste congedo di paternità obbligatorio).

Lo "stigma" sociale ed economico associato al tempo parziale scoraggia gli uomini, che tendono a non usufruirne, nonostante sia in costante aumento il numero di padri che vorrebbe dedicare più tempo alla famiglia e il numero di donne che preferirebbe lavorare più tempo.

Perché, a parità di competenze, le donne non fanno carriera come gli uomini?

In Svizzera, la percentuale di donne ai vertici non solo è sensibilmente inferiore a quella degli uomini, ma anche a quella di donne ai vertici nel resto d'Europa e del mondo. Un fenomeno simile si ritrova a livello di rappresentanza politica femminile. Si tratta di un circolo vizioso che deve essere interrotto agendo dall'esterno e imponendo azioni positive.

Come le scienze comportamentali ci aiutano a spiegare la segregazione verticale?

- Esiste una tendenza a promuovere persone del proprio sesso all'ingaggio.
- Le donne si candidano a posizioni dirigenziali solo se associano al maggior impegno richiesto anche una maggiore e generale gratificazione per sé e il gruppo di riferimento. Sono meno interessate degli uomini ai soli aspetti economici e/o di potere.
- Le donne, rispetto agli uomini, vengono incaricate sulla base di prove di competenza già fornite, gli uomini sulla base di implicita fiducia nelle capacità.
- Le donne si candidano generalmente solo se dispongono di tutte le competenze richieste. Un effetto virtuoso di questo comportamento si è visto nei paesi con obbligo di quote, con il generale innalzamento del livello di qualifica di tutti i componenti dei Board.

«La mancata parità salariale è solo uno degli esempi, anche in ambito di equa rappresentanza delle donne in politica e in economia, della violenza di genere e degli stereotipi resta molto da fare. Occorre che facciamo sentire la nostra voce a rimandare: stesso lavoro, stesso salario! Perché la parità ci spetta!»

Marina Carobbio Guscetti

Presidente del Consiglio nazionale

4 **L'Equal Pay Day**

Cos'è l'Equal Pay Day?

L'Equal Pay Day è una giornata internazionale di azione per ricordare la differenza che sussiste tra le retribuzioni delle donne e quelle degli uomini. Attualmente, in Svizzera, tale differenza è del 14,6% (base 2016), che corrisponde a 37 giornate lavorative. In altre parole, le donne lavorano gratis fino al 22 febbraio, mentre gli uomini ricevono il loro salario già dal 1° gennaio, a parità di mansioni e responsabilità. Per maggiori informazioni, si veda www.equalpayday.ch.

Qual è l'obiettivo dell'Equal Pay Day?

L'Equal Pay Day ci ricorda che le differenze di retribuzione tra donne e uomini esistono ancora. La discriminazione per motivi di sesso è illegale e le BPW non accettano questa differenza di retribuzione tra i sessi e la vogliono eliminare.

Perché sono le Business and Professional Women (BPW) a organizzare l'Equal Pay Day?

Oggi, la giornata dell'uguaglianza salariale è organizzata in tutti i continenti e, nella maggior parte dei casi, dalle associazioni BPW.

Ci sono oltre 20 paesi europei che partecipano all'Equal Pay Day (www.bpw-europe.org). In Svizzera, l'Equal Pay Day si svolge dal 2009. L'Equal Pay Day è stato lanciato dalle BPW negli Stati Uniti.

5

Cosa posso fare contro le disuguaglianze salariali?

- Partecipare all'Equal Pay Day, contattare il club BPW della mia regione: www.bpw.ch
- Confrontare il mio stipendio con il calcolatore di stipendio "salarium" (www.lohnrechner.bfs.admin.ch)
- Contattare l'ufficio risorse umane del mio datore di lavoro. Incoraggiarlo a rivedere i salari in modo sistematico.
- Informarsi sulla giurisprudenza: www.egalite.ch o www.gleichstellungsgesetz.ch
- Come datore di lavoro, informarsi per implementare l'uguaglianza salariale: www.equality-salarario.ch

«Nonostante il mandato costituzionale, che esiste da 30 anni, c'è ancora oggi un'inspiegabile differenza salariale di quasi il 10% tra uomo e donna. È tempo per noi di indagare, effettuare le analisi operative necessarie ed implementare i miglioramenti. Lo dobbiamo alle donne!»

Werner Luginbühl

Consiglio degli Stati, PBD, Berna

6

Basi legali

- La Costituzione svizzera (Art. 8, comma 3) e la Legge federale sull'uguaglianza tra donne e uomini (LEg) proibiscono ogni forma di discriminazione.
- La Legge federale sui pubblici appalti (Art. 8, comma 1, lettera c) e il relativo accordo intercantonale (Art. 11, lettera f) stipulano che l'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini deve essere effettiva nelle aziende concorrenti.
- La Svizzera ha ratificato gli standard generali in materia di diritti umani: Convenzione dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali dell'ONU; due patti dell'ONU relativi ai diritti umani; la Convenzione per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti delle donne (CEDAW); le convenzioni 110 e 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini per un lavoro di uguale valore, così come la lotta contro la discriminazione sul lavoro e nella professione.
- Le modifiche alla legge sulla parità dei sessi sono state approvate dall'Assemblea federale. Quando entreranno in vigore, non è ancora noto ad inizio 2019. Sarà il Consiglio federale a decidere in merito alla loro entrata in vigore. Le aziende con almeno 100 dipendenti (apprendisti esclusi) sono ora obbligate ad effettuare delle analisi salariali. I risultati di tali analisi saranno comunicati ai dipendenti. Il regime è limitato a 12 anni (clausola di caducità).



Bibliografia

Centre Patronal: Enquête auprès des Entreprises Romandes concernant l'Égalité Salariale entre Hommes et Femmes. Paudex. Apr. 2015.

Conseil fédéral: Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes. Rapport. Berne. 18.11.2015 (in francese o tedesco).

Département fédéral de justice et police: Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Berne. 2015 (in francese o tedesco).

Felfe Christina, Trageser Judith, Iten Rolf: Etude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Rapport final. Zurich. 2015 (in francese o tedesco).

Marti Michael und Bertschy Kathrin: NFP 60 BELODIS – Berufseinstieg und Lohn-diskriminierung. Bern. 2013.

McKinsey Global Institute: The Power of Parity: how Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to global Growth. 2015.

OECD Economic Surveys: Switzerland 2017. Paris. 2017.

PNR60: Uguaglianza tra donna e uomo: risultati e impulsi. Berna. 2014.

Pro Familia Schweiz: Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bern. 2011.

Schillingreport 2018. Transparency at the Top – The Management Boards of Switzerland's Private and Public Sectors. Zürich. 2018.

Stern Susanne, Trageser Judith, Rüegge Bettina, Schultheiss Andrea, Iten Rolf (INFRAS): Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit, Schlussbericht. Zürich. 2015.

Strub Silvia, Bannwart Livia: Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Bern. 2017.

Ufficio federale di giustizia: Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Bern . Sep. 2015.

Ufficio federale di statistica: Conto satellite della produzione delle economie domestiche. Neuchâtel. 2018.

Ufficio federale di statistica: De la haute école à la vie active. Premiers résultats de l'enquête 2013 auprès des personnes nouvellement diplômées des hautes écoles. Neuchâtel. 2014 (in francese o tedesco).

Ufficio federale di statistica: Rilevazione svizzera della struttura dei salari. Neuchâtel. 2018.

Ufficio federale di statistica: Verso l'uguaglianza tra donna e uomo, Stato ed evoluzione. Neuchâtel. 2013.

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo: Modello di analisi standard per il controllo della parità salariale tra donna e uomo nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione (approccio metodologico). Bern. 2017

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2018, Geneva. 2018.

Ulteriori informazioni si trovano su www.equalpayday.ch

Ben informata – ben retribuita!

Come/dove reperire il presente opuscolo?

È stato realizzato in lingua italiana, tedesca e francese
e può essere ordinato gratuitamente presso

BPW SWITZERLAND
Segretariato centrale
Badenerstrasse 255
CH-8003 Zurigo

sekretariat@bpw.ch



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

«Sulla base del chiaro mandato costituzionale del 1981 che recita:

'Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore',

nel settembre 2018 l'Assemblea federale ha finalmente modificato le basi giuridiche di modo che le aziende con più di 100 collaboratori siano tenute ad effettuare delle analisi inerenti alla parità salariale con cadenza quadriennale. Tale disposizione è limitata nel tempo e ha una validità di 12 anni.

Queste misure di lieve entità hanno lo scopo di accrescere la trasparenza e la consapevolezza in materia di parità salariale. Le differenze salariali inspiegabili potranno così essere meglio identificate ed eliminate.»

Brigitte Häberli-Koller

Consigliera di Stato, PPD, Turgovia,

e socia BPW



**P A R I T À
SALARIALE**

in Svizzera

Gli argomenti