

Verso la parità salariale tra donna e uomo!

Fatti e tendenze
Informazioni per datrici e datori di lavoro
e per lavoratrici e lavoratori

Vita professionale

Parità salariale

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Ufficio federale di statistica UST

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Impressum

Editore
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Ufficio federale di statistica UST

Concetto/Redazione
Erika Linder, www.linder-kom.ch

Grafica
Marion González, www.teamschneider.ch

Traduzione
Alessandra Arrigoni Ravasi, Cagiallo

Fotografie
Jörg Brandt, Winterthur
Le foto sono state scattate presso gli uffici della ditta
Schoch di Winterthur

Distribuzione
UFCL, Distribuzione pubblicazioni, CH-3003 Berna
www.pubblicazionifederali.admin.ch

Numero di ordinazione
301.919.i

Berna, maggio 2009

Stampato su carta FSC

UN SALARIO UGUALE PER UN LAVORO UGUALE O DI PARI VALORE

«Le donne guadagnano di meno, tutto qui.»

Risposta di un datore di lavoro alla domanda posta da una venditrice sul perché guadagnasse meno dei suoi colleghi.

No, non è semplicemente «tutto qui». La legge prescrive quali sono i fattori che possono concorrere a determinare il salario e quali invece non devono avere alcuna influenza al riguardo. Scuola dell'obbligo o titolo accademico? Industria o settore terziario? Giovane o meno giovane? Donna o uomo? Queste e altre caratteristiche individuali, unite a caratteristiche professionali vere e proprie, influenzano il livello della retribuzione. La loro importanza e i loro effetti vengono regolarmente analizzati su mandato della Confederazione. L'analisi della Rilevazione svizzera della struttura dei salari* dal 1998 al 2006 evidenzia un dato estremamente interessante per quanto riguarda l'evoluzione delle disparità salariali tra uomo e donna.

In vari ambiti si sono ottenuti dei miglioramenti, ad esempio nei settori a bassa remunerazione, mentre la disparità salariale media nell'economia privata è in lenta ma costante diminuzione. Ciononostante, le donne guadagnano sempre molto meno rispetto agli uomini. Ciò si basa in parte su fattori oggettivi. Per quanto invece esula da fattori tangibili, si suppone una discriminazione salariale di genere. E questo non è conforme alla legge.

Sapere di più. Agire in modo equo.

Per molte aziende, attuare una politica salariale equa è cosa ovvia e i collaboratori possono spesso contare su una retribuzione priva di ogni tipo di discriminazione. Tuttavia la realtà dei fatti non è sempre così chiara e in molti casi la discriminazione salariale non viene attuata di proposito. Con il presente opuscolo, in cui sono raccolti i principali risultati dell'analisi comparativa sui salari, vi invitiamo perciò a promuovere un dialogo costruttivo e a riesaminare la situazione.

* *Potete trovare ulteriori spiegazioni sui dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) a pagina 18*

L'ESSENZIALE IN BREVE

NELL'ECONOMIA PRIVATA, LE DONNE GUADAGNANO MEDIAMENTE IL 24% IN MENO RISPETTO AGLI UOMINI
La differenza è in lenta ma costante diminuzione.
Pagina 6

CIRCA IL 60% DELLE DISPARITÀ SALARIALI MEDIE SI BASA SU FATTORI OGGETTIVI
I fattori che influenzano maggiormente i salari sono legati a caratteristiche individuali nonché a caratteristiche specifiche legate alla professione e al posto di lavoro.
Pagine 7 – 9

CIRCA IL 40% DELLE DISPARITÀ SALARIALI MEDIE SI BASA SU FATTORI NON OGGETTIVI
Le donne guadagnano in media 700 franchi in meno per via del loro sesso.
Pagine 10 – 11

TENDENZE POSITIVE
Dal 2000, le disparità salariali discriminanti sono diminuite.
Nei settori a bassa remunerazione, la situazione è complessivamente migliorata.
Pagine 12 – 13

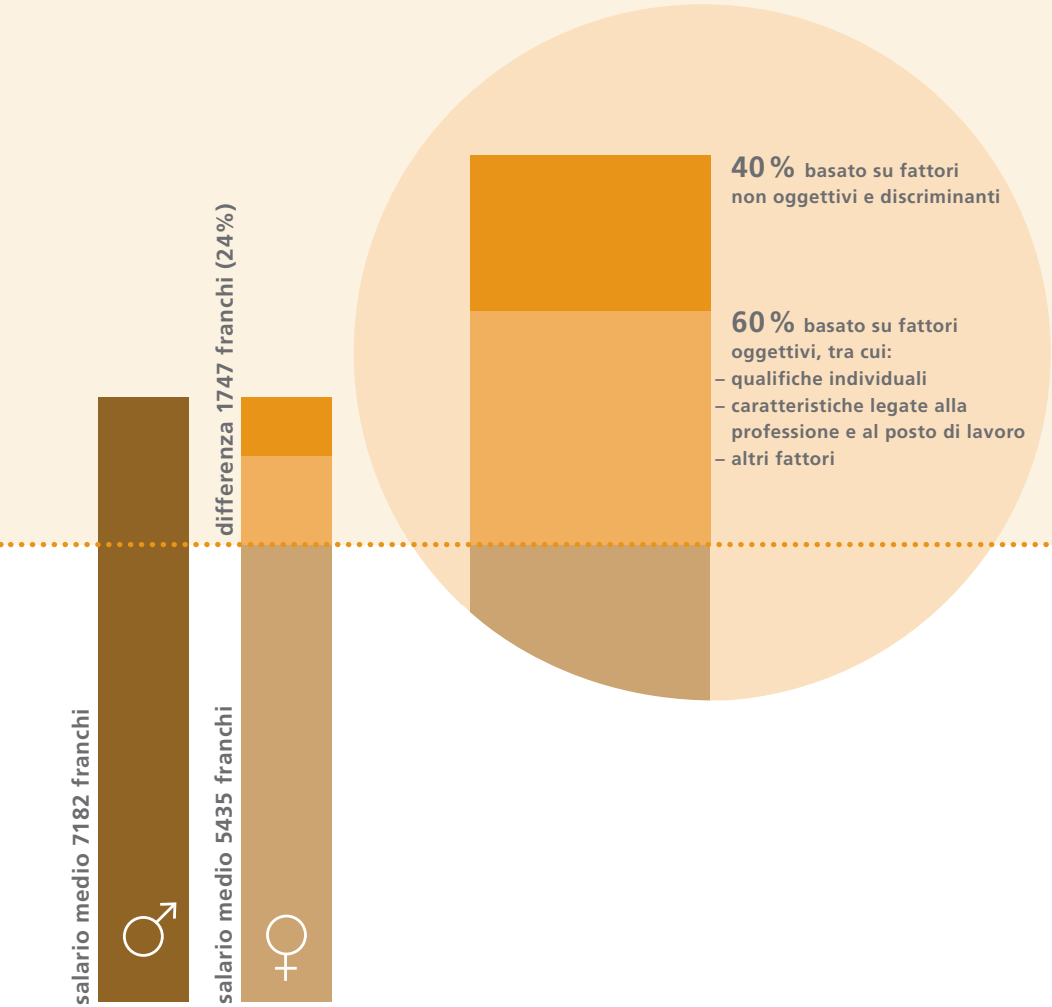
ANCHE LE DONNE CHE GUADAGNANO BENE SONO TOCCATE DALLA DISPARITÀ E DALLA DISCRIMINAZIONE SALARIALE
Le donne sono confrontate al fenomeno dei «soffitti di cristallo» e delle «sabbie mobili» e traggono minor profitto da retribuzioni straordinarie.
Pagine 14 – 15

LA DISPARITÀ SALARIALE PRESSO LA CONFEDERAZIONE È INFERIORE A QUELLA RISCONTRATA NELL'ECONOMIA PRIVATA
Anche nel settore pubblico la parità salariale non è stata ancora raggiunta.
Pagina 16

PARITÀ SALARIALE: NE VALE LA PENA!
Consigli per datori di lavoro e lavoratori. Suggerimenti, informazioni aggiuntive e strumenti vari.
Pagina 17

GLOSSARIO SPECIFICO
Rilevazione della struttura dei salari, salario lordo, confronto salariale, salario medio, salario mediano, parità salariale, legge sulla parità dei sessi, disparità salariali: brevi spiegazioni dei concetti più importanti.
Pagine 18 – 19

LA DISPARITÀ SALARIALE MEDIA SI SITUA ATTORNO AL 24%



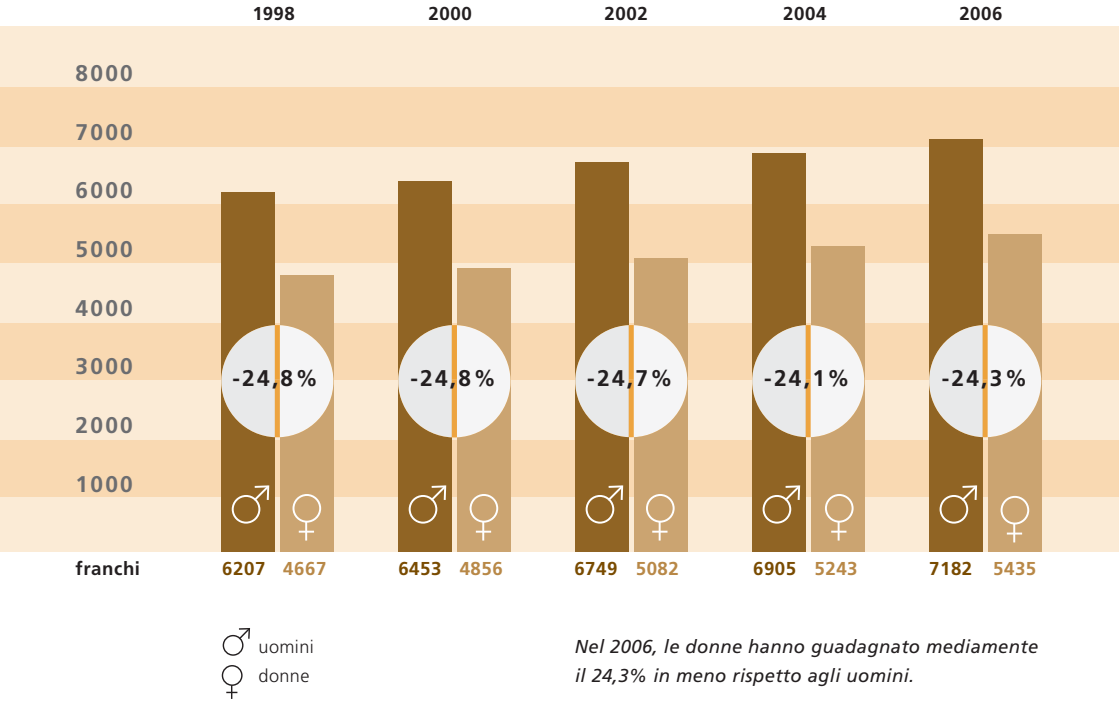
Nel 2006, nella busta paga delle donne mancavano mediamente 1747 franchi. Il 60% delle disparità salariali si basa su fattori oggettivi. Il 40% - vale a dire 700 franchi – è invece frutto di fattori discriminanti.

UN SALARIO PIÙ BASSO

NELL'ECONOMIA PRIVATA, LE DONNE GUADAGNANO MEDIAMENTE IL 24% IN MENO RISPETTO AGLI UOMINI

Le donne sono sotto rappresentate nelle posizioni che richiedono maggiori requisiti e in quelle di quadro superiore e lavorano prevalentemente in settori con un salario piuttosto basso. Le donne attive nell'economia privata nel 2006 erano circa 1,1 milioni e per un posto di lavoro a tempo pieno hanno guadagnato circa un quarto in meno rispetto ai loro colleghi uomini. La differenza è in lenta ma costante diminuzione: in otto anni (dal 1998 al 2006) la disparità salariale media tra donne e uomini è diminuita solamente dello 0,5%. La diminuzione è prevalentemente da ricondurre ad una riduzione dei fattori discriminanti (maggiori informazioni al riguardo a pagina 12).

EVOLUZIONE DEI SALARI LORDI E DISPARITÀ SALARIALI (1998–2006)



Nel 2006, le donne hanno guadagnato mediamente il 24,3% in meno rispetto agli uomini.

CIRCA IL 60% DELLE DISPARITÀ SALARIALI MEDIE SI BASA SU FATTORI OGGETTIVI

Una persona, un lavoro, un salario – questo non esiste nel mondo del lavoro. Ogni persona porta con sé un suo bagaglio personale e le sfide sul posto di lavoro variano tanto quanto le condizioni presenti nelle singole imprese. Al momento di determinare i salari quindi, fattori completamente diversi giocano un ruolo più o meno importante. Talvolta si riscontrano delle differenze salariali notevoli tra donne e uomini risultanti da fattori oggettivi: tali differenze non hanno però nulla a che vedere con una discriminazione salariale. In questi casi, le donne guadagnano meno degli uomini perché per esempio sono sotto rappresentate in posizioni che richiedono maggiori requisiti e in quelle di quadro superiore e perché lavorano prevalentemente in settori nei quali i salari sono inferiori. Ulteriori motivi: le donne sono meno formate, svolgono delle attività meno retribuite, sono più giovani e dimostrano di avere meno esperienze lavorative specifiche rispetto agli uomini.

Questi sono i fattori oggettivi che concorrono a determinare il salario:

1. Caratteristiche individuali

Età, anzianità di servizio, formazione

> **In media, le donne che svolgono un'attività lavorativa hanno minore esperienza e sono meno formate rispetto agli uomini. Le differenze spiegano una parte delle disparità salariali.**

La disparità salariale aumenta con l'età: gli uomini dispongono di un bagaglio d'esperienza maggiore rispetto alle donne, poiché nella maggior parte dei casi rimangono nel mondo del lavoro senza interruzione. Molte donne invece – p.es. per motivi famigliari – escono temporaneamente, in modo parziale o totale, dal mercato del lavoro. Questo riduce le loro opportunità di guadagno. Tra le persone con un'anzianità di servizio superiore ai 20 anni, le donne sono estremamente sotto rappresentate. In questo gruppo, le disparità salariali nei loro confronti sono di circa il 27%. Un livello di formazione superiore permetterà di riscuotere un salario migliore. Questo è vero. Tuttavia, le disparità salariali sono particolarmente elevate proprio tra i laureati: infatti le donne che hanno conseguito una laurea guadagnano mediamente il 30% in meno rispetto ai loro colleghi.

2. Caratteristiche legate al posto di lavoro

Situazione professionale, livello dei requisiti richiesti, campo d'attività, carico lavorativo, forma di salario

- **Più elevati sono la situazione professionale e il livello dei requisiti richiesti**
  - **maggiore è il salario**
  - **inferiore è la presenza femminile**
  - **maggiori sono le disparità salariali tra uomo e donna.**

A che livello gerarchico lavora una persona, quali sono i requisiti che le vengono richiesti e in quale settore è attiva? Questi sono i fattori essenziali per determinare il salario individuale. Il 43% degli impiegati nell'economia privata è costituito da donne, di cui circa i tre quarti occupano delle posizioni senza alcuna funzione di quadro. In questi casi guadagnano mediamente un buon 14% in meno. Ai massimi livelli dirigenziali, le donne rappresentano appena il 18% ma guadagnano all'incirca il 31% in meno rispetto ai colleghi uomini.

3. Caratteristiche legate alla professione

Grandezza dell'azienda, settore, luogo/regione

- **Le differenze maggiori a livello salariale si riscontrano nelle grandi aziende e nei settori bancari, assicurativi e informatici, settori in cui le donne guadagnano tra il 31% e il 37% in meno.**
- **Le disparità salariali meno marcate (tra il 9% e il 10%) sono state riscontrate nell'edilizia e nell'industria alberghiera come pure nei trasporti.**

Nelle grandi aziende che occupano oltre 500 persone si riscontra una differenza salariale sopra la media. Esse dispongono di un maggior margine di manovra per quanto riguarda le offerte di perfezionamento professionale e i salari. Nelle grandi aziende vengono corrisposti dei salari particolarmente alti per le posizioni dirigenziali, e queste sono perlopiù in mano maschile.

Il margine di fluttuazione delle disparità salariali è ampio, indipendentemente dal fatto che si faccia riferimento a industria, settore alberghiero o terziario. Le donne impiegate nei settori edili e alberghieri guadagnano mediamente «solo» il 9% in meno dei loro colleghi. Per contro, il lavoro femminile nell'industria tessile e del cuoio è pagato circa il 29% in meno, mentre nel settore finanziario si supera addirittura il 37%. Tuttavia, le disparità salariali riscontrate in quest'ultimo settore si basano prevalentemente su fattori oggettivi e di conseguenza la discriminazione salariale in questo ambito si assesta al penultimo posto (vedere grafico a pagina 11).

Nel confronto regionale, l'agglomerazione di Zurigo registra la differenza maggiore per quanto riguarda i salari medi nell'economia privata con oltre il 29%. Quasi un quarto della popolazione attiva è occupata in questo ambito. I livelli salariali sono quindi più alti, mentre in Ticino si situano ai livelli più bassi. Con solo il 22%, Espace Mittelland* presenta la disparità salariale più bassa tra uomini e donne.

* *Espace Mittelland: grande regione che raggruppa i cantoni di Berna, Friburgo, Giura, Neuchâtel e Soletta*



Stato civile	percentuale di lavoratori in base allo stato civile			con lo stesso stato civile	
	♂	♀	complessivo	quota ♀	differenza salariale
celibe	34,6%	35,7%	35,1%	43,6%	-10,0%
coniugato	58,1%	50,6%	54,9%	39,6%	-31,0%
altro stato civile	7,3%	13,7%	10,0%	58,6%	-24,9%
complessivamente	100,0%	100,0%	100,0%	42,9%	-24,3%

Percentuale di occupati in base allo stato civile, quota femminile e differenza salariale media

♂ uomini
♀ donne

4. Caratteristica individuale: lo stato civile

Unitamente all'origine, lo stato civile appartiene alle caratteristiche individuali che non dovrebbero influire sul salario. Tuttavia per le donne sposate la disparità salariale è evidente: esse ricevono mediamente uno stipendio inferiore del 31% rispetto agli uomini sposati, anche perché spesso rientrano nel mondo del lavoro o sono impiegate a tempo parziale in occupazioni che sono peggio retribuite di altre. Per contro, le donne celibi guadagnano in media «solo» il 10% in meno rispetto agli uomini non coniugati.

DISCRIMINAZIONE SALARIALE

CIRCA IL 40% DELLE DISPARITÀ SALARIALI MEDIE SI BASA SU FATTORI NON OGGETTIVI

Nel 2006, le donne hanno guadagnato mediamente 1747 franchi in meno rispetto agli uomini. Per il 40% circa di questo guadagno minimo – più o meno 700 franchi – non esiste alcuna spiegazione plausibile (come per esempio qualifiche, posizione, settore, ecc.). In questi casi si suppone che vi sia una discriminazione salariale di genere, vale a dire che a parità di requisiti, le donne vengono talvolta peggio retribuite rispetto agli uomini.

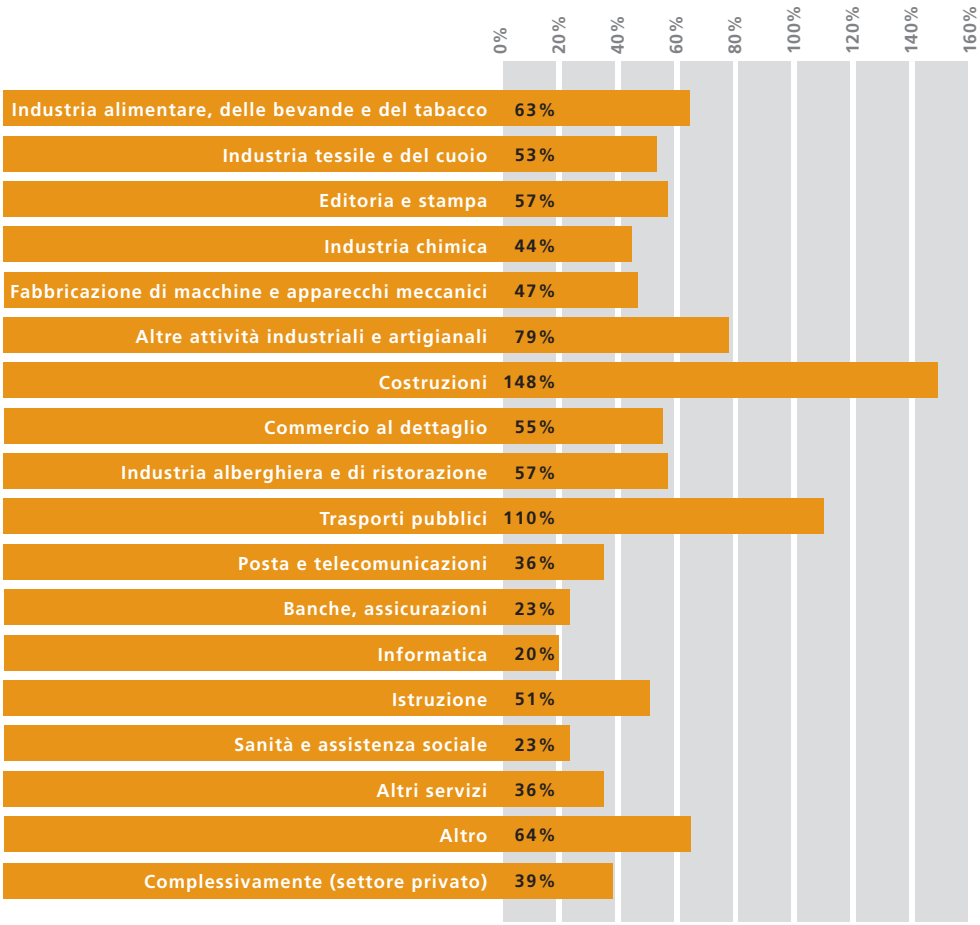
Oltre la metà della discriminazione tocca il cosiddetto «salario di base» delle donne. Per loro, questo salario destinato ai dipendenti senza alcun tipo di esperienza, qualifiche ecc., risulta essere inferiore di circa il 6% rispetto a quello percepito dagli uomini. Il resto della disparità salariale discriminante deriva dalla diversa retribuzione di singoli fattori.

LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE NEI DIVERSI SETTORI

Nel complesso, l'evoluzione è positiva: la discriminazione salariale media è diminuita. Tuttavia l'evoluzione della discriminazione salariale nei singoli settori è molto diversa:

- **Nell'edilizia e nel settore dei trasporti, le disparità salariali discriminanti sono estremamente alte.**
  Le donne impiegate in questi settori dovrebbero in fondo essere pagate meglio rispetto agli uomini, e questo in base alle loro caratteristiche individuali. In realtà invece la discriminazione salariale tra il 2002 e il 2006 è aumentata.
- **Le discriminazioni salariali più basse sono state riscontrate nel settore informatico, nel settore sanitario e sociale nonché a livello di prestatari di servizi finanziari. Tuttavia tra questi, la disparità salariale basata su fattori oggettivi è maggiore.**
- **Si registrano dei notevoli miglioramenti nel settore del commercio al dettaglio nonché nell'industria tessile e chimica.**

PERCENTUALI NON OGGETTIVE (DISCRIMINANTI) IN RAPPORTO ALLE DISPARITÀ SALARIALI MEDIE DEL SETTORE



Mediamente, le disparità salariali si fondano per il 60% su fattori oggettivi e per il rimanente 40% su fattori non tangibili e discriminanti. Per quanto riguarda questa percentuale, nel confronto tra i diversi settori vi sono delle notevoli differenze. Per esempio nell'istruzione si situa al 51%, vale a dire il 12% oltre la media nazionale. Quando le quote discriminanti superano il 100% significa che in questi settori le donne – in base alle loro qualifiche e al genere di attività – dovrebbero in fondo guadagnare più degli uomini.



TENDENZE POSITIVE

LE DISPARITÀ SALARIALI DISCRIMINANTI SONO DIMINUITE DAL 2000

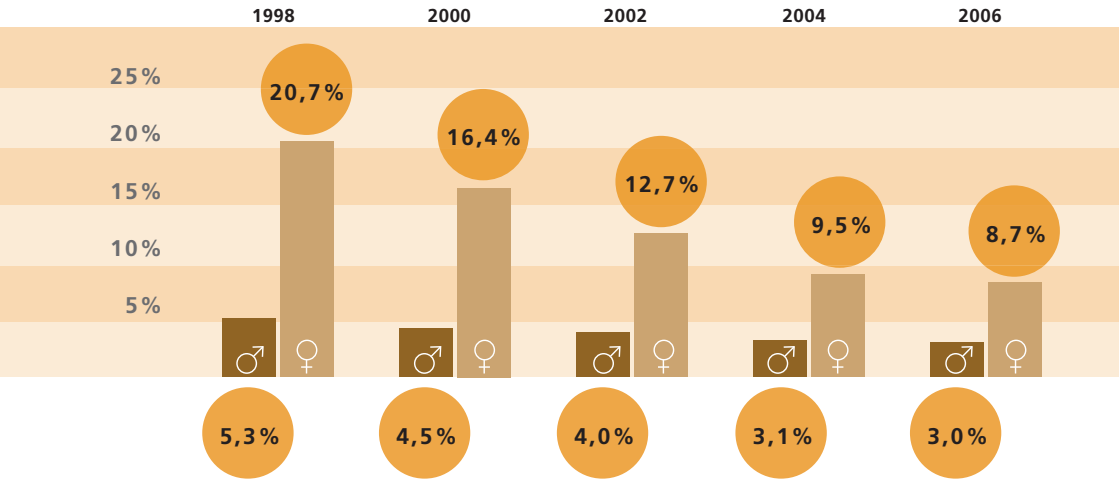
Dopo aver subito un aumento nel 2000, la percentuale di discriminazione salariale riscontrata nelle differenze di retribuzione medie tra uomini e donne è diminuita in modo costante. Nel 2006 questa era ancora del 38,6%.

Disparità salariale media tra uomini e donne	**1998**	**2000**	**2002**	**2004**	**2006**
Percentuale di disparità oggettiva: fondata su caratteristiche tangibili	58,9%	55,6%	58,0%	60,5%	61,4%*
Percentuale di discriminazione salariale: senza motivazioni oggettive che spieghino le differenze; non conforme alla legge in vigore	41,1%	44,4%	42,0%	39,5%	38,6%*

** Per semplificare la lettura, in questo opuscolo vengono utilizzati i valori interi 60 e 40%.*

EVOLUZIONE DELLA PERCENTUALE DI OCCUPATI CON UN SALARIO INFERIORE AI 3000 FRANCHI NETTI

Base calcolata per un salario standardizzato per un tempo pieno (settimana di 40 ore)



NEI SETTORI A BASSA REMUNERAZIONE, LA SITUAZIONE È COMPLESSIVAMENTE MIGLIORATA

Oggigiorno il numero di donne e uomini che devono fare i conti con dei salari inferiori ai 3000 franchi netti al mese è fortunatamente diminuito. Con questo miglioramento complessivo nei settori poco remunerati, sono diminuite sia le disparità salariali sia le discriminazioni. In cifre assolute, gli uomini sono meno toccati dal problema dei bassi salari: infatti due persone su tre che lavorano in un ramo a bassa remunerazione sono donne.

FUNZIONI DI QUADRO

ANCHE LE DONNE CHE GUADAGNANO BENE SONO TOCCATE DALLA DISPARITÀ E DALLA DISCRIMINAZIONE SALARIALE

Anche le donne occupate ai massimi livelli guadagnano bene – ma non ancora abbastanza bene. Nel settore terziario, le donne che occupano funzioni dirigenziali elevate non solo devono subire le disparità salariali maggiori (31 %), bensì devono fare i conti anche con la percentuale maggiore di fattori non oggettivi, vale a dire discriminanti. I motivi possono essere:

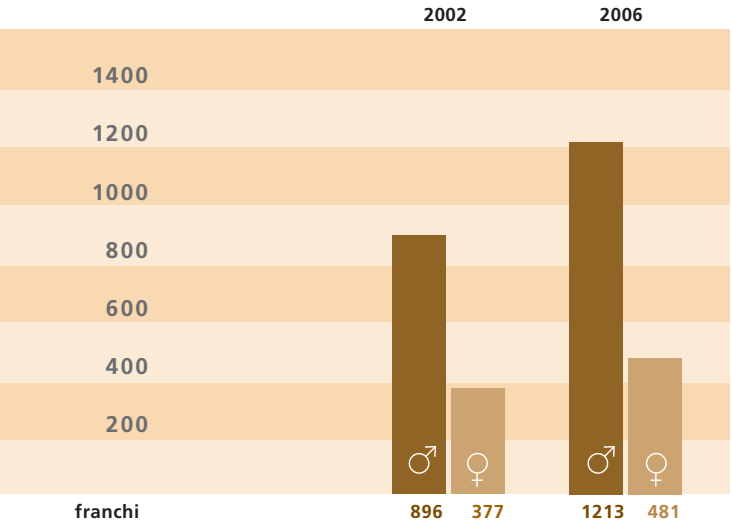
- **Requisiti diversi per una promozione spesso non dichiarati apertamente per donne e uomini in possesso delle stesse qualifiche. La carriera è possibile solo per donne con una capacità superiore alla media.**
- **Fenomeno dei «soffitti di cristallo» (glass ceilings): nella gerarchia salariale, ad un certo punto le donne cozzano contro una barriera oltre la quale è molto difficile, se non addirittura impossibile proseguire.**
- **Fenomeno delle «sabbie mobili» (sticky floors*): dopo aver iniziato la loro vita professionale, le donne devono aspettare a lungo prima di ottenere una promozione e avere degli aumenti salariali, questo perché i datori di lavoro non sanno per quanto tempo le donne rimarranno attive professionalmente. Di conseguenza le donne possono beneficiare del perfezionamento professionale solo più tardi rispetto agli uomini.**

LA FORBICE DEI SALARI SI ALLARGA ANCHE PER COLPA DEI PAGAMENTI STRAORDINARI

Chi ha successo guadagna di più! Le percentuali salariali legate ai successi professionali sono aumentate considerevolmente. Si tratta di retribuzioni straordinarie irregolari in cui convogliano per esempio premi, commissioni, partecipazioni agli utili o al fatturato e gratifiche. La tendenza in netta ascesa contribuisce all'aumento delle disparità a livello salariale superiore. Mediamente 3 collaboratori su 10 percepiscono dei pagamenti straordinari: gli uomini non solo ne approffittano maggiormente ma riscuotono pure importi molto più alti.

**sticky floors: letteralmente «pavimenti appiccicosi»*

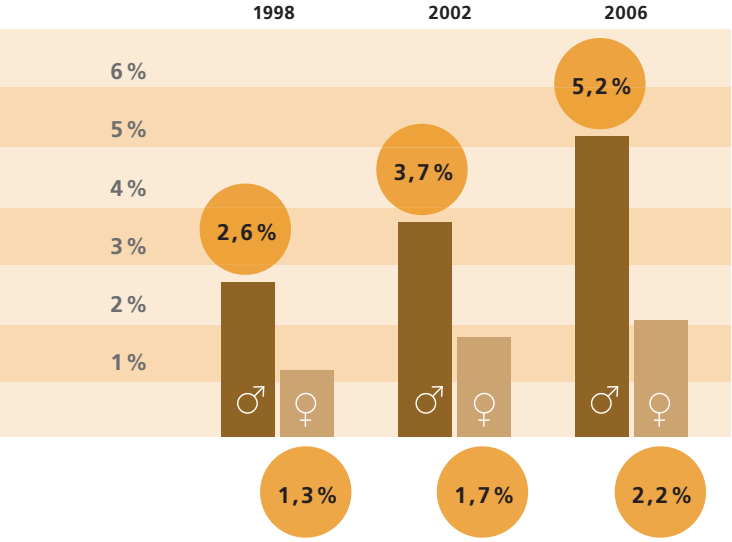
RETRIBUZIONI STRAORDINARIE



Nel 2006, gli uomini hanno ottenuto mediamente 732 franchi in più sotto forma di retribuzioni straordinarie rispetto alle loro colleghe

♂ uomini
♀ donne

PERCENTUALE DEL SALARIO LORDO SOTTO FORMA DI «RETRIBUZIONI STRAORDINARIE»



Le retribuzioni straordinarie legate ai successi professionali sono diventate soprattutto per gli uomini una parte sempre più considerevole dello stipendio. Nel 2006, gli uomini hanno ottenuto un po' più del 5% del loro salario lordo sotto forma di retribuzioni straordinarie, mentre per le donne questa percentuale si situava poco sopra il 2%.

LE DISPARITÀ SALARIALI PRESSO LA CONFEDERAZIONE SONO INFERIORI A QUELLE RISCONTRATE NELL'ECONOMIA PRIVATA

Come viene garantita la parità salariale nell'Amministrazione federale e nelle aziende pubbliche federali? Nel 2006, dei circa 120 000 collaboratori, un terzo era costituito da donne, il cui grado di occupazione medio si situa al 67%. I salari medi sono – soprattutto per quanto riguarda le donne – più alti rispetto a quelli dell'economia privata.

Un confronto sui dati riguardanti i salari del 2006 tra la Confederazione e l'economia privata ha evidenziato che anche nel settore pubblico la parità salariale non è ancora stata raggiunta, sebbene le disparità siano inferiori.

Questi i dati salienti:

- **Negli impieghi federali le donne guadagnano circa il 18% in meno rispetto agli uomini , mentre nel settore privato la percentuale si situa attorno al 24%.**
- **Per le persone oltre i 40 anni, le disparità salariali sono oltre la media.**
- **Le donne attive a livello dirigenziale superiore sono ancora più rare rispetto a chi lavora nell'economia privata.**
- **Nella Confederazione, i fattori non oggettivi, quindi discriminanti, che concorrono alla disparità salariale sono circa il 18% e risultano inferiori rispetto al settore privato dove invece si situano attorno al 40%.**

PARITÀ SALARIALE: NE VALE LA PENA!

Le aziende che per un lavoro uguale o di pari valore corrispondono un salario uguale

- agiscono in modo conforme alla legge
- vengono considerate eque e attrattive nel mercato del lavoro
- aumentano le loro opportunità di ottenere dei mandati da parte della Confederazione

CONSIGLI

> PER I DATORI E LE DATRICI DI LAVORO

Verificate la vostra politica salariale

Potete verificare autonomamente se la parità salariale viene garantita facendo un semplice punto della situazione riguardo alla vostra politica salariale. A questo scopo è stato elaborato un software chiamato Logib adatto alle imprese con un minimo di 50 collaboratori. Chi riscontra delle disparità salariali non oggettive ha l'opportunità di effettuare ulteriori analisi. Potete ottenere spiegazioni dalle esperte e dagli esperti dell'UFU.

> PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI

Avete il sospetto che il vostro salario non sia conforme alla legge?

In base alla legge sulla parità dei sessi, a parità di lavoro avete diritto allo stesso salario. Procedete passo per passo: consultate gli opuscoli dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo, richiedete un colloquio con il vostro superiore, prendete contatto con degli specialisti e utilizzate tutte le prestazioni gratuite offerte dagli uffici cantonali di conciliazione, prima di iniziare una procedura giudiziaria.

> DIALOGO SULLA PARITÀ SALARIALE

Le parti sociali si sono accordate con il sostegno della Confederazione per fare in modo di eliminare il più rapidamente possibile le disparità salariali esistenti nelle diverse aziende. Potete ottenere maggiori informazioni al riguardo al sito: www.dialogo-parita-salariale.ch.

Informazioni sulla parità salariale e riguardanti gli strumenti di controllo della politica salariale

www.ebg.admin.ch

- temi: uguaglianza nella vita professionale > parità salariale

www.bfs.admin.ch

- temi: lavoro e reddito > salari e reddito da lavoro
- thèmes: 20 Situation économique et sociale de la population > égalité entre femmes et hommes

(**disponibile solo in francese o tedesco**)

Per gli specialisti, la lettura della ricerca sulla quale ci si è basati per la stesura di questo breve opuscolo è estremamente interessante. L'analisi comparativa dei salari femminili e maschili basata sulla Rilevazione svizzera della struttura dei salari dal 1998 al 2006, Büro BASS e Università di Berna, 2008 è scaricabile come pdf nel sito dell'Ufficio federale di statistica:

www.bfs.admin.ch

- temi: Lavoro e reddito > Salari e reddito da lavoro > Indicatori > Livello dei salari > per sesso > Studio approfondito

(**pdf disponibile solo in tedesco**)

GLOSSARIO SPECIFICO

Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

La Rilevazione svizzera della struttura dei salari viene realizzata ogni due anni nel mese di ottobre dall'Ufficio federale di statistica e si basa su un questionario inviato alle imprese. Nel 2006 sono così state analizzate 46 300 imprese. Con la partecipazione di un totale di 1,6 milioni di salariati circa, la RSS offre una rapida panoramica sulla situazione salariale nell'industria e nel settore terziario in tutta la Svizzera e nelle grandi regioni. I dati relativi al 2006 fanno riferimento a circa 2,5 milioni di salariati. La rilevazione si basa su dati rappresentativi per tutti i rami economici ad eccezione dell'agricoltura.

Salario lordo | confronto salariale

L'analisi si basa sul salario mensile lordo standardizzato. Sono dunque possibili dei confronti tra occupati a tempo pieno e a tempo parziale. Nel salario lordo sono comprese tutte le componenti salariali* senza gli assegni familiari e gli assegni per i figli.

** salario lordo mensile (4 1/3 settimane di 40 ore lavorative) compresi gli oneri sociali a carico dei dipendenti, prestazioni in natura, versamenti regolari di premi, partecipazioni alla cifra d'affari, indennità per il lavoro a squadre, domenicale e notturno, 1/12 della tredicesima mensilità e dei pagamenti annuali speciali*

I confronti salariali si possono basare su due tipi di calcolo:

Salario medio

Le affermazioni di questo opuscolo – dove non indicato altrimenti – si basano su questo tipo di calcolo. Esempio: il salario lordo medio standardizzato degli uomini nel settore privato (7182 franchi) viene confrontato con l'uguale valore per le donne (5435 franchi).
Risultato: nel 2006, le donne hanno guadagnato in media 24,3 % in meno rispetto agli uomini.

Salario mediano

Il salario mediano è il valore tra due metà. Ciò significa che il 50 % delle persone guadagna di più, il 50 % guadagna di meno rispetto al salario mediano del loro gruppo. Esso è inferiore al salario medio, sia per le donne sia per gli uomini. Risultato: nel 2006, le donne hanno guadagnato il 19,1 % in meno rispetto agli uomini.
L'Ufficio federale di statistica pubblica i risultati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari basandosi sul salario mediano e non sul salario medio. La mediana è meno dipendente da valori estremi.

Cause delle disparità salariali

A seconda della situazione di partenza individuale, donne e uomini hanno diverse opportunità di assunzione e di accesso alle possibilità di guadagno. Questo spiega una parte delle disparità salariali. In un'impresa sono inoltre presenti ulteriori fattori che concorrono a determinare il livello del salario: per esempio le qualifiche, il livello dei requisiti richiesti, il settore d'attività. In base a queste caratteristiche, le differenze salariali sono spesso oggettive. Le differenze non oggettive vengono interpretate come discriminazioni e sono contrarie alla legge in vigore.

Metodo di calcolo delle disparità salariali:

L'analisi regressiva

L'analisi regressiva è un sistema di analisi statistica. Per mezzo di questo metodo si calcola la percentuale della differenza salariale influenzata da fattori oggettivi e quella fondata su fattori non oggettivi e quindi riconducibili al genere.

Parità salariale

Un lavoro uguale o di pari valore deve essere retribuito allo stesso modo per entrambi i generi. Questo principio è fissato nella Costituzione federale e nella legge sulla parità dei sessi. La Confederazione può concedere dei mandati solo a quelle aziende che rispettano la parità salariale tra donna e uomo. In caso di commesse pubbliche, può controllare se i suoi mandatari soddisfano questi requisiti.

Legge sulla parità dei sessi

Questa base legale è in vigore dal 1° luglio 1996. La legge sulla parità dei sessi è un importante strumento per promuovere l'effettiva parità fra donna e uomo. Essa è valida per tutto quanto riguarda l'ambito professionale, dall'assunzione al perfezionamento fino al licenziamento, dal salario alle molestie sul luogo di lavoro. Sono vietate le discriminazioni dirette e indirette.

La legge sulla parità si applica:

quando donne e uomini all'interno della stessa azienda percepiscono una retribuzione salariale diversa per un lavoro uguale o di pari valore. In caso di discriminazione salariale ai sensi della legge sulla parità si può avviare un'azione giudiziaria.