Verso la parità salariale!
Fatti e tendenze

Vita professionale

Parità salariale

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Impressum

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

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

Grafica
www.teamschneider.ch

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

Traduzione
Servizio linguistico italiano, Ufficio federale di statistica

Distribuzione
UFCL, Vendita di pubblicazioni federali, CH-3003 Berna
www.pubblicazionifederali.admin.ch
No 301.919.i

Numero di ordinazione
06.13 500 311273/3

Berna, giugno 2013

Stampato su carta FSC

UN SALARIO UGUALE PER UN LAVORO UGUALE O DI PARI VALORE

«La società trae beneficio da un salario uguale per un lavoro uguale: donne, coppie, famiglie e non da ultimo anche le nostre assicurazioni sociali.»
Sylvie Durrer, direttrice dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

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? Tempo pieno o tempo parziale? Queste e altre caratteristiche individuali, unite a fattori legati al posto di lavoro e all'impresa, influenzano il livello della retribuzione. Esiste tuttavia un principio inderogabile: per un lavoro uguale o di pari valore, le donne e gli uomini in un'azienda hanno diritto allo stesso salario.

Le analisi della Rilevazione svizzera della struttura dei salari evidenziano aspetti molto interessanti per quanto riguarda l'evoluzione delle disparità salariali tra uomo e donna dal 1998 al 2010.

In vari ambiti sono stati realizzati dei progressi e la disparità salariale media nell'economia privata è in lenta ma costante diminuzione. Ciononostante, le donne guadagnano ancora molto meno degli uomini. Questa differenza è spiegata in parte da fattori oggettivi. Per quanto invece esula da fattori tangibili, si suppone una discriminazione* salariale di genere. Ciò non è conforme alla Costituzione federale e viola la legge.

Saperne di più e agire in modo equo.

Per molte aziende, attuare una politica salariale equa è una cosa ovvia. Tuttavia, la discriminazione può anche essere non intenzionale. Il presente opuscolo, in cui sono raccolti i principali risultati di un'analisi comparativa dei salari effettuata sulle base dei dati raccolti nell'ambito della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) dell'Ufficio federale di statistica, cerca di illustrare la situazione.

* *Commento del 21.11.2016: il termine «discriminazione» non è più in uso dal 2014.*

L'ESSENZIALE IN BREVE

NELL'ECONOMIA PRIVATA, LE DONNE GUADAGNANO MEDIAMENTE IL 23,6% IN MENO RISPETTO AGLI UOMINI

La differenza è in lenta ma costante diminuzione.

Pagina 6

IL 62,4% DELLA DISPARITÀ SALARIALE MEDIA PUÒ ESSERE SPIEGATO DA FATTORI OGGETTIVI

I fattori principali sono le qualifiche individuali, le caratteristiche specifiche del posto di lavoro nonché dell'azienda.

Pagine 7 – 9

IL 37,6% DELLA DISPARITÀ SALARIALE MEDIA NON PUÒ ESSERE SPIEGATO DA FATTORI OGGETTIVI

Le donne guadagnano in media 677 franchi in meno per via del loro sesso.

Pagine 10 – 11

TENDENZE

- Dal 2000, la disparità salariale discriminatoria è leggermente diminuita.
- Nell'ambito dei «salari bassi» la situazione è complessivamente poco migliorata.

Pagine 12 – 13

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

Le donne sono confrontate ai fenomeni delle «sabbie mobili» e dei «soffitti di cristallo» e traggono minor profitto dai pagamenti straordinari.

Pagine 14 – 15

LA DISPARITÀ SALARIALE PRESSO LA CONFEDERAZIONE È INFERIORE A QUELLA RISCONTRATA NELL'ECONOMIA PRIVATA

Ma 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. Link verso altre informazioni e verso uno strumento per l'autocontrollo dell'uguaglianza salariale.

Pagina 17

GLOSSARIO

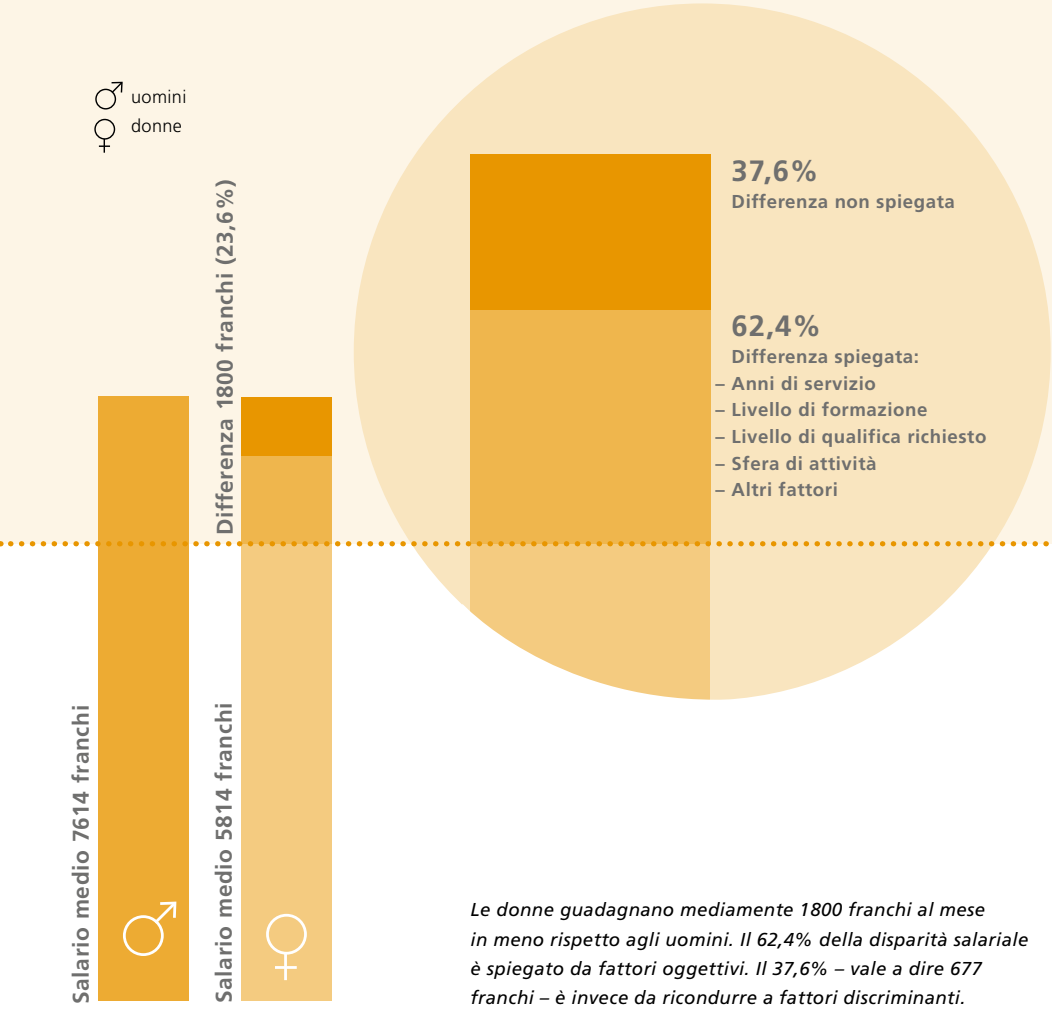
Rilevazione della struttura dei salari, salario lordo, confronto salariale, salario medio, salario mediano, parità salariale, legge sulla parità dei sessi, disparità salariale: definizioni e fonti.

Pagine 18 – 19

INDICATORI 2010 (SETTORE PRIVATO)

Disparità salariale media:	*23,6%*	*1800 Fr. al mese*
Parte non spiegata:	*37,6%*	*677 Fr. al mese*
Parte spiegata:	*62,4%*	*1123 Fr. al mese*

Disparità salariale discriminatoria	*8,7%*
Impatto economico della discriminazione	*7,7 Miliardi di franchi all'anno*



Le donne guadagnano mediamente 1800 franchi al mese in meno rispetto agli uomini. Il 62,4% della disparità salariale è spiegato da fattori oggettivi. Il 37,6% – vale a dire 677 franchi – è invece da ricondurre a fattori discriminanti.

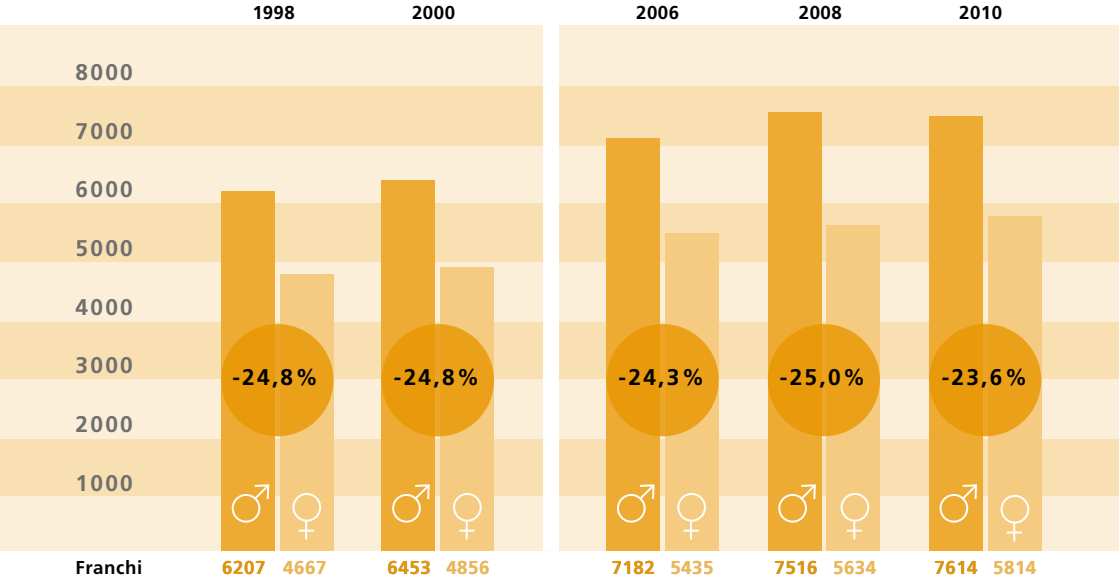
Per motivi statistici, l'analisi della disparità salariale viene effettuata sulla base dei salari medi (media aritmetica).

UN SALARIO PIÙ BASSO

NELL'ECONOMIA PRIVATA, LE DONNE GUADAGNANO MEDIAMENTE IL 23,6% IN MENO DEGLI UOMINI

Le donne sono sottorappresentate nelle funzioni altamente qualificate e nelle posizioni di quadro e lavorano prevalentemente in rami economici in cui il salario è basso. Nel 2010 le donne attive nell'economia privata erano circa 1,26 milioni e per un posto di lavoro a tempo pieno guadagnavano circa un quarto in meno rispetto ai loro colleghi uomini. Questa differenza diminuisce lentamente: in 12 anni (dal 1998 al 2010) la disparità salariale media tra donne e uomini è diminuita di soli 1,2 punti percentuali. La diminuzione è da ricondurre prevalentemente ad una riduzione dei fattori discriminanti (maggiori informazioni al riguardo a pagina 12).

EVOLUZIONE DEI SALARI LORDI E DELLA DISPARITÀ SALARIALE (1998–2010, SETTORE PRIVATO)



Nel 2010 le donne guadagnavano mediamente il 23,6% in meno rispetto agli uomini.

IL 62,4% DELLA DISPARITÀ SALARIALE MEDIA PUÒ ESSERE SPIEGATO DA FATTORI OGGETTIVI

Una persona, un lavoro, un salario: la situazione nel mondo del lavoro è ben diversa. Ogni persona porta con sé un suo bagaglio personale; le qualifiche richieste e le condizioni di lavoro variano a seconda del posto di lavoro e dell'impresa. I salari dipendono da svariati fattori, più o meno determinanti. Talvolta si riscontrano differenze notevoli dovute a fattori oggettivi: in questi casi non si può parlare di discriminazione salariale. Le donne guadagnano meno degli uomini perché, per esempio, sono sottorappresentate in funzioni altamente qualificate e in quelle di quadro, o perché lavorano prevalentemente in rami nei quali i salari sono bassi. Malgrado la tendenza al livellamento, le donne impiegate nelle aziende possiedono un livello di formazione inferiore, svolgono delle attività meno retribuite, sono più giovani e hanno meno esperienze lavorative degli uomini.

I fattori oggettivi che concorrono a determinare il salario spiegando una parte delle disparità salariali sono i seguenti:

1. Qualificazioni personali

L'età, l'anzianità di servizio, la formazione

> **Mediamente le donne hanno meno esperienza e, tuttora, un livello di formazione inferiore rispetto agli uomini. Ciò spiega una parte delle differenze 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 esercitano la loro professione senza interruzione. Molte donne invece, magari per motivi familiari, escono temporaneamente dal mercato del lavoro oppure riducono il loro tasso di occupazione. Questo si ripercuote sul loro salario. Nel gruppo delle persone con un'anzianità di servizio superiore ai 20 anni, le donne sono fortemente sottorappresentate: qui la differenza salariale è del 25%. Più il livello di formazione è elevato, più lo è il salario. Ma è proprio nelle professioni che richiedono una formazione di scuola universitaria che lo scarto salariale è particolarmente alto: le donne guadagnano mediamente il 30% in meno rispetto ai loro colleghi.

2. Fattori legati al posto di lavoro

La posizione professionale, il livello di qualifica richiesto, la sfera d'attività

- **Più sono alti la posizione professionale e il livello dei requisiti richiesti,**
  - **più il salario è elevato,**
  - **minore è la presenza femminile,**
  - **maggiori sono le disparità salariali tra uomo e donna.**

Il livello gerarchico, le esigenze del posto di lavoro, la sfera d'attività concorrono a determinare il salario individuale. Il 44% degli impiegati nell'economia privata sono donne, di cui circa i tre quarti non esercitano funzioni di quadro e guadagnano mediamente il 13% in meno degli uomini. Il 2,7% delle donne fa parte del livello gerarchico più alto e guadagna un terzo in meno rispetto agli uomini.

3. Fattori legati alle imprese

La grandezza dell'impresa, il ramo economico, la località e la regione

- **Le differenze salariali sono maggiori nelle grandi aziende, nell'industrie tessile e nel settore bancario e assicurativo, in cui le donne guadagnano tra il 30% e il 39% in meno rispetto agli uomini.**
- **Nel ramo dei servizi di alloggio e di ristorazione e nell' industria chimica sono state riscontrate le disparità salariali meno marcate (tra l' 8% e il 13%).**

La disparità salariale è superiore alla media nelle grandi aziende che occupano oltre 500 persone. Queste godono di un più ampio margine di manovra per quanto concerne l'offerta di formazione continua e la determinazione dei salari. Nelle grandi aziende vengono corrisposti salari particolarmente elevati ai quadri superiori, che sono perlopiù uomini.

Che sia nell'industria, nelle arti e mestieri o nei servizi, le disparità salariali tra donna e uomo variano fortemente. Sono relativamente deboli nei servizi di alloggio e di ristorazione e nell'industria chimica (rispettivamente 8% e 13%). Le donne guadagnano invece il 32% in meno dei loro colleghi nell'industria tessile e quasi il 39% nel settore finanziario. In quest'ultimo lo scarto salariale può essere però spiegato in buona parte da fattori oggettivi: in questo settore la discriminazione salariale é inferiore alla media (si veda il grafico a pagina 11).

Zurigo è la grande regione con la maggiore differenza salariale media (30%) nel settore privato, in cui lavora un quarto della popolazione attiva. L'Espace Mittelland fa registrare invece la disparità salariale minore (20%).



Stato civile	Percentuale di salariati in base allo stato civile			In ogni categoria di stato civile	
	♂	♀	Totale	Quota ♀	Disparità salariale
Celibe/nubile	36,3%	37,0%	36,7%	43,6%	-9,5%
Sposato/a	49,6%	55,0%	52,6%	41,5%	-30,9%
Altro stato civile	14,1%	8,0%	10,7%	57,9%	-24,0%
Totale	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**44,0%**	**-23,6%**

Percentuale di persone salariate in base allo stato civile, quota di donne e differenza salariale media 2010, settore privato

4. Fattore individuale: lo stato civile

♂ uomini
♀ donne

Lo stato civile appartiene alle caratteristiche individuali che, unitamente alla provenienza, non dovrebbero influire sul salario. La disparità salariale è particolarmente evidente per le donne sposate: esse guadagnano mediamente il 31% in meno degli uomini sposati, perché hanno interrotto la loro attività professionale o lavorano a tempo parziale esercitando attività meno retribuite. Le donne nubili guadagnano mediamente il 9,5% in meno rispetto agli uomini non coniugati.

DISCRIMINAZIONE SALARIALE

IL 37,6% DELLA DISPARITÀ SALARIALE MEDIA NON PUÒ ESSERE SPIEGATO DA FATTORI OGGETTIVI

Nel 2010, le donne hanno guadagnato mediamente 1800 franchi in meno al mese rispetto agli uomini. Una parte di questa differenza salariale – il 37,6%, corrispondente a 677 franchi – non può essere spiegata da fattori oggettivi (qualifiche, posizione professionale, ramo economico, esperienza professionale all'interno della stessa impresa, ecc.). In questi casi si suppone vi sia una discriminazione salariale di genere.

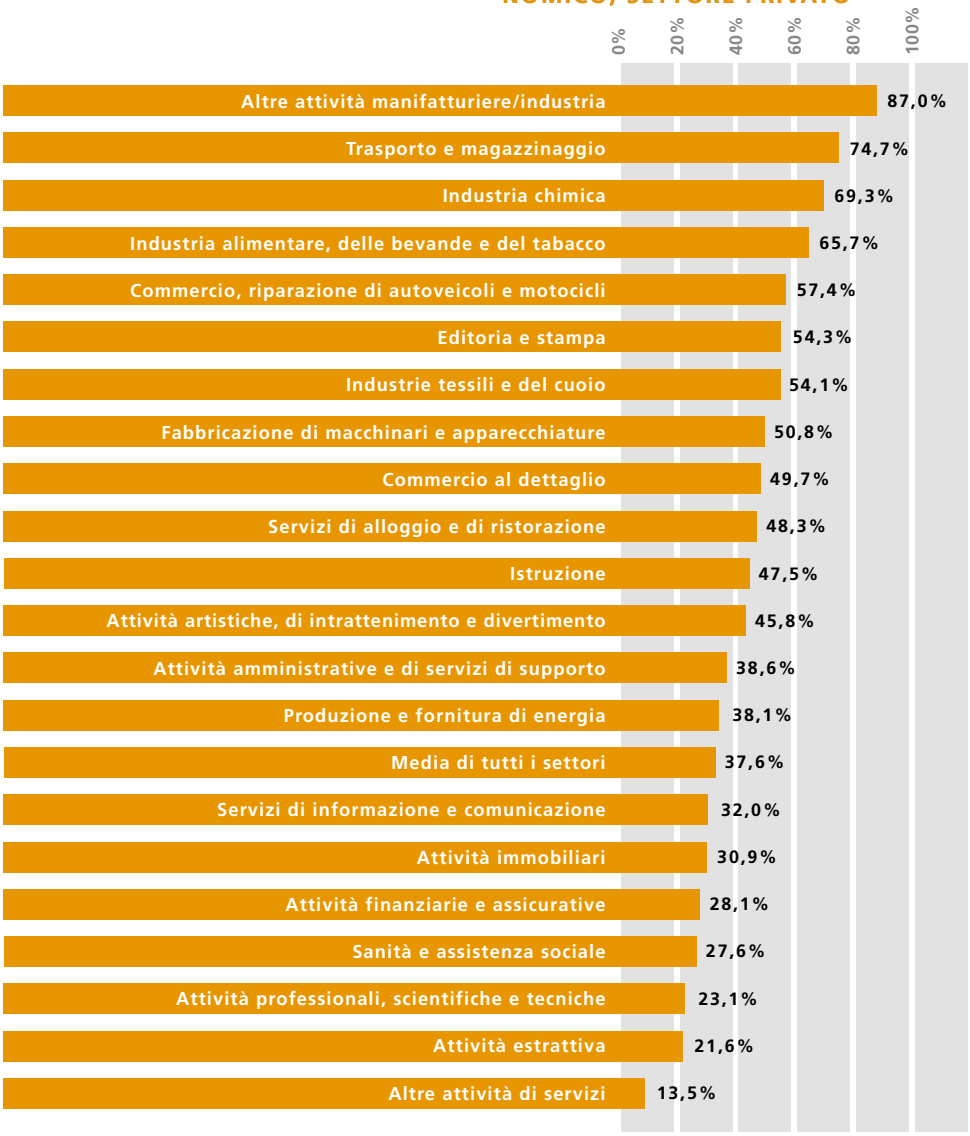
Più della metà di questa discriminazione concerne il «salario di base» che, per i dipendenti senza esperienza e senza qualifiche, è del 5% più basso per le donne. Il resto della disparità salariale discriminatoria deriva dalla diversa retribuzione dei singoli fattori, come ad esempio la posizione professionale.

LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE NEI DIVERSI RAMI ECONOMICI

Nel complesso, l'evoluzione è positiva, poiché la discriminazione salariale media è diminuita. Tuttavia, tra il 2008 e il 2010 questa evoluzione è stata eterogenea nei differenti rami:

- **La discriminazione salariale è inferiore alla media nei servizi di informazione e comunicazione, nelle attività finanziarie e assicurative nonché nella sanità e assistenza sociale.**
- **Nel ramo sanità e assistenza sociale nonché nell'industria chimica la discriminazione salariale è aumentata.**
- **La parte discriminatoria dello scarto salariale è particolarmente elevata nel ramo trasporti e magazzinaggio e nell'industria chimica.**
- **Nei servizi di alloggio e ristorazione, nel commercio al dettaglio, e nell'industria tessile la discriminazione salariale è calata.**

PARTE NON SPIEGATA (DISCRIMINATORIA) IN RAPPORTO ALLA DISPARITÀ SALARIALE MEDIA DEL RAMO ECONOMICO, SETTORE PRIVATO



Mediamente, nel settore privato il 62,4% della disparità salariale è spiegata (si fonda su fattori oggettivi), mentre il rimanente 37,6% non si basa su fattori tangibili: si parla in questo caso di parte discriminatoria della disparità salariale. Quest'ultima varia fortemente tra i rami economici. Nell'istruzione si situa per esempio al 47,5%, 10 punti in più rispetto alla media nazionale. I risultati dei rami costruzioni e fornitura di acqua, trattamento dei rifiuti sono in fase di consolidamento.



TENDENZE

LA DISPARITÀ SALARIALE DISCRIMINATORIA IN LENTA MA COSTANTE DIMINUZIONE

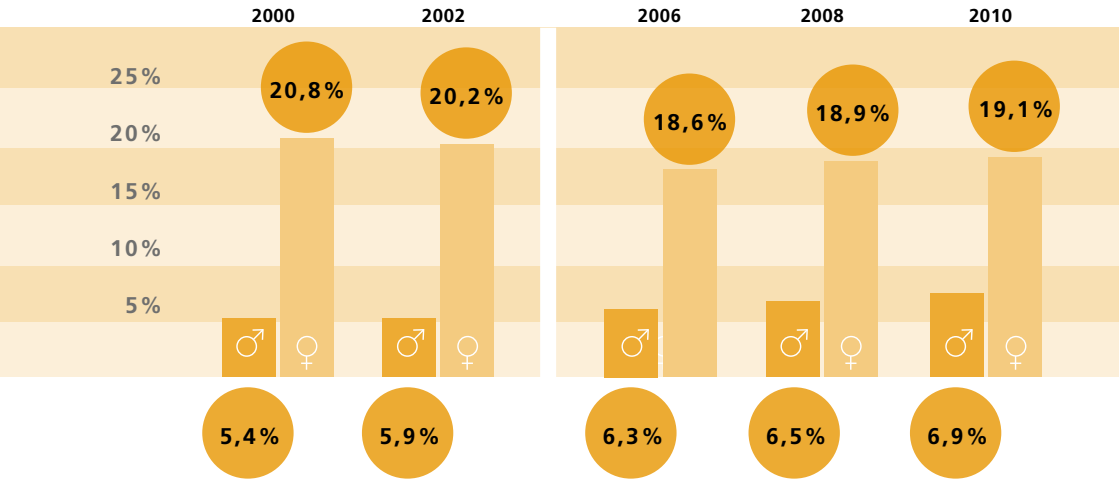
Dopo aver subito un aumento nel 2000, la parte discriminatoria della differenza salariale tra donna e uomo è diminuita costantemente. Nel 2010 era tuttavia ancora del 37,6%.

Disparità salariale media tra uomini e donne, settore privato	**1998**	**2000**	**2006**	**2008**	**2010**
Parte spiegata: fondata su fattori oggettivi	58,9%	55,6%	61,4%	60,4%	62,4%
Parte discriminatoria: senza motivazioni oggettive che spieghino le differenze; non conforme alla legge in vigore	41,1%	44,4%	38,6%	39,6%	37,6%

I valori 2008–2010 non sono direttamente raffrontabili a quelli degli anni 1998–2006, perchè si basano su una nuova nomenclatura delle attività economiche (cfr. Glossario alla voce NOGA). Tuttavia, la tendenza alla diminuzione è osservabile nelle due serie.

EVOLUZIONE DELLA PARTE DI DONNE E UOMINI CHE PERCEPISCONO SALARI BASSI, SETTORE PRIVATO E CONFEDERAZIONE

(Salario basso: inferiore ai ⅔ del salario mediano lordo)



♂ uomini
♀ donne

LE DONNE LAVORANO PIÙ SPESSO IN AMBITI CON SALARI BASSI

Nel 2010, i posti di lavoro a salario basso nel settore privato e alla Confederazione erano occupati prevalentemente da donne. Nei rami a bassa remunerazione due dipendenti su tre sono donne. In cifre assolute, gli uomini che percepiscono un salario basso sono meno numerosi delle donne: 252 100 donne e 116 700 uomini occupavano un posto a salario basso nel 2010. Lo scarto salariale è diminuito poco negli ultimi 10 anni. Una donna su cinque occupa un posto a salario basso.

DONNE CON FUNZIONI DI QUADRO

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

Le donne con una professione di alto livello guadagnano bene – ma non tanto quanto gli uomini. È nel settore dei servizi, tra i quadri superiori, che le differenze salariali sono maggiori e dove il peso dei fattori* non oggettivi, vale a dire discriminanti, è più grande. I motivi possono essere i seguenti:

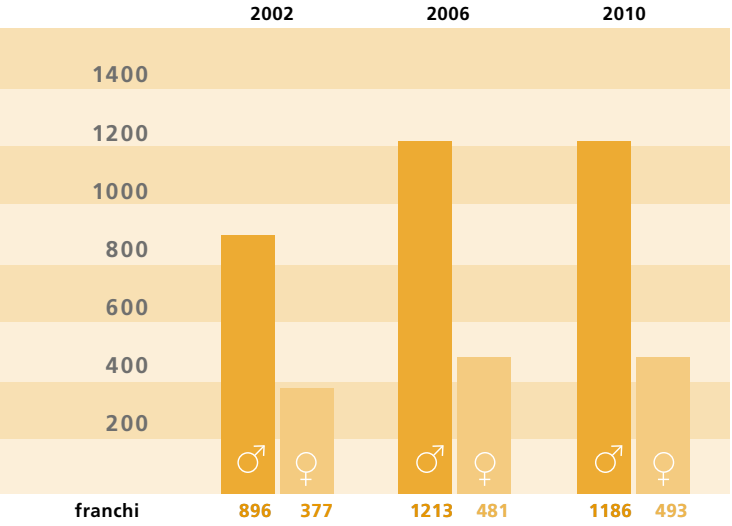
- **Le promozioni avvengono secondo criteri diversi e non apertamente dichiarati: solo le donne con capacità decisamente superiori alla media vengono promosse.**
- **Il fenomeno dei «soffitti di cristallo» (glass ceilings): nella gerarchia salariale le donne cozzano ad un certo punto contro un limite difficile da superare.**
- **Il fenomeno delle «sabbie mobili» (sticky floors): nella vita professionale le donne devono aspettare più a lungo prima di ottenere promozioni e aumenti salariali. Beneficiano inoltre del perfezionamento professionale più tardivamente rispetto agli uomini.**

** Analisi RSS 2002*

LA FORBICE SALARIALE SI ALLARGA ANCHE A CAUSA DEI PAGAMENTI STRAORDINARI

Chi ha successo guadagna di più! Le componenti salariali legate al merito sono aumentate considerevolmente. Si tratta di pagamenti straordinari irregolari di cui fanno per esempio parte i premi, le commissioni, le partecipazioni agli utili o al fatturato e le gratifiche. Mediamente tre collaboratori su dieci percepiscono pagamenti straordinari e tra questi gli uomini ne sono i principali beneficiari. Ciò contribuisce ad accrescere le disparità ai livelli salariali superiori.

PAGAMENTI STRAORDINARI, SETTORE PRIVATO



Nel 2010, gli uomini hanno ricevuto mediamente 693 franchi in più delle donne sotto forma di pagamenti straordinari.

LA DISPARITÀ SALARIALE NEL SETTORE PUBBLICO (CONFEDERAZIONE) È INFERIORE A QUELLA RISCONTRATA NELL'ECONOMIA PRIVATA

Come viene garantita la parità salariale nell'Amministrazione federale e nelle aziende della Confederazione? Nel 2010, dei circa 100 000 collaboratori, un terzo erano donne. I salari medi sono – soprattutto per quanto riguarda le donne – più alti rispetto a quelli dell'economia privata.

Un confronto dei dati salariali 2010 del settore pubblico e di quello privato ha evidenziato che anche nel settore pubblico la parità salariale non è ancora stata raggiunta, sebbene le disparità siano inferiori. Questi i dati salienti:

- **nel settore pubblico le donne guadagnano mediamente il 14,7% in meno rispetto agli uomini. Nel settore privato la percentuale è del 23,6%.**
- **la disparità salariale è superiore alla media presso le persone di oltre 40 anni.**
- **tra i quadri superiori, le donne sono meno rappresentate nel settore pubblico che in quello privato.**
- **la parte non spiegabile, quindi discriminatoria, della differenza salariale è minore nel settore pubblico (21,6%) che nel settore privato (37,6%).**

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,**
- **godono di un'immagine migliore sul mercato del lavoro,**
- **aumentano le loro opportunità di ottenere dei mandati da parte della mano pubblica.**

CONSIGLI

> PER I DATORI DI LAVORO

Verificare la propria politica salariale

Le imprese possono verificare autonomamente se la propria politica salariale rispetta l'uguaglianza tra donna e uomo. A questo scopo è stato elaborato un software chiamato *Logib* adatto alle imprese con almeno 50 collaboratori. Le imprese che riscontrano differenze salariali non spiegate hanno l'opportunità di effettuare ulteriori analisi della situazione. Per controllare i propri salari ed eliminare eventuali discriminazioni le imprese possono pure partecipare al *Dialogo sulla parità salariale*.

www.logib.ch
www. logib-passo-per-passo.ch
www.dialogo-parita-salariale.ch

> PER LE PERSONE SALARIATE

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: prima di avviare una procedura giudiziaria consultate gli opuscoli dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo, discutetene con il vostro superiore, prendete contatto con degli specialisti ed eventualmente ricorrete alle prestazioni gratuite degli uffici cantonali di conciliazione.

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

www.ebg.admin.ch
> Temi: Lavoro > parità salariale
www.bfs.admin.ch
> Temi: Lavoro e reddito > Salari e reddito da lavoro
> Temi: Situazione economica e sociale della popolazione > Uguaglianza tra donna e uomo

GLOSSARIO

Acquisti pubblici

La Confederazione impartisce mandati solo ad aziende che rispettano la parità salariale tra i sessi. In caso di acquisti pubblici verifica il rispetto di questo requisito da parte dei fornitori. È una questione di equità nei confronti delle donne ma anche di pari competitività tra le aziende.

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 uguaglianza 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 sia le discriminazioni dirette che quelle indirette.

Parità salariale

Un lavoro uguale o di pari valore deve essere retribuito allo stesso modo per entrambi i sessi. Questo principio è fissato nella Costituzione federale e nella legge sulla parità dei sessi.

Disparità salariale (cause)

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 della disparità salariale. Altri fattori che concorrono a determinare il livello del salario sono legati all'impresa: il livello dei requisiti richiesti, il settore d'attività, ecc.. La differenza salariale non oggettiva viene interpretata come discriminazione legata al sesso ed è contraria alla legge in vigore.

Discriminazione salariale

Quando donne e uomini all'interno della stessa azienda percepiscono una retribuzione salariale diversa per un lavoro uguale o di pari valore, si è in presenza di una discriminazione salariale ai sensi della legge sulla parità dei sessi e si può avviare un'azione giudiziaria.

Discriminazione salariale (metodi di calcolo)

L'analisi regressiva è un sistema di analisi statistica. Questo metodo permette di determinare quale parte della disparità salariale è spiegata da fattori oggettivi e quale parte invece non é spiegata, e quindi riconducibile al sesso. Per ragioni di comparabilità, la serie temporale fa referenza al settore privato unicamente.

Salario lordo

L'analisi si basa sul salario mensile lordo standardizzato di 4 ⅓ settimane di 40 ore. Ciò permette di considerare tutte le persone salariate, indipendentemente dal loro grado d'occupazione. Nel salario lordo sono comprese tutte le componenti salariali* fatta eccezione degli assegni familiari e per i figli.

** salario lordo mensile compresi gli oneri sociali a carico del dipendente, 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 straordinari annuali.*

Salario medio

Si tratta della media aritmetica: la massa salariale viene suddivisa per il numero di lavoratori considerati. I risultati presentati in questo opuscolo – dove

non indicato altrimenti – si basano su questo tipo di calcolo. Esempio: il salario lordo medio standardizzato degli uomini nel settore privato (7614 franchi) viene confrontato con il corrispondente valore per le donne (5814 franchi).
Risultato: le donne guadagnano mediamente il 23,6% 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. Esso è inferiore al salario medio, sia per le donne sia per gli uomini, perchè il salario mediano è meno dipendente dai valori estremi.
Risultato: le donne guadagnano mediamente il 18,9% in meno rispetto agli uomini.
Nel pubblicare i risultati della rilevazione svizzera della struttura dei salari, l'UST prende in considerazione i salari mediani e non quelli medi.

Salario basso

Un posto di lavoro viene considerato a «salario basso» quando, ricalcolato sulla base di un salario mensile lorde standardizzato di 40 ore settimanali, non raggiunge i due terzi del salario lordo mediano svizzero, (ovvero 3986 franchi al mese nel 2010).

NOGA 2002/2008

I risultati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) per gli anni 1998–2008 si basano sulla Nomenclatura generale delle attività economiche 2002 (NOGA 2002). La RSS 2010 si riferisce alla NOGA 2008. Questo cambiamento ha provocato un'interruzione nella serie dei dati. I risultati della RSS 2008 sono stati ricalcolati in base alla nuova Nomenclatura generale delle attività economiche (NOGA 2008) al fine di consentire un raffronto diretto con la RSS 2010.

Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), 2010

La Rilevazione svizzera della struttura dei salari, effettuata dall'UST, viene realizzata ogni due anni nel mese di ottobre e si basa su un questionario inviato alle imprese. Nell 2010 sono state interrogate 49 000 imprese, tra cui tutte quelle con 50 o più collaboratori. La partecipazione alla rilevazione é obbligatoria per le imprese del campione. Con un totale di 1,9 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. La rilevazione è rappresentativa per tutti i rami economici ad eccezione dell'agricoltura, delle economie domestiche e delle chiese.

Fonti/Letteratura scientifica

- **Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010. Università di Friborgo, 2013**
- **Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Bureau BASS e Università di Berna, 2008**
- **Le due pubblicazioni sono disponibili all link seguente: www.bfs.admin.ch > Temi: > Lavoro e reddito > Salari e reddito da lavoro > Indicatori > Livello dei salari > per sesso**