

È tempo di parità di retribuzione. Fermate il divario retributivo!

La parità di trattamento tra donne e uomini è sancita dalla Costituzione federale dal 1981. La legge sull'uguaglianza (LEg) vieta da 44 anni qualsiasi discriminazione tra donne e uomini! E dal 1996, cioè da quasi 30 anni, la discriminazione basata sul sesso è vietata anche sul posto di lavoro, in particolare per quanto riguarda la retribuzione.

Tuttavia, in Svizzera persistono notevoli differenze salariali tra i due sessi. In media, le donne guadagnano meno degli uomini, non solo a causa di una discriminazione salariale diretta, ma anche perché è più probabile che lavorino in settori e occupazioni meno retribuiti. Come sindacato, siamo fermamente impegnati a favore della parità salariale e di condizioni di lavoro eque. Infatti, nonostante le basi giuridiche, in particolare la legge sulla parità, la disuguaglianza salariale persiste in Svizzera.

In media, le donne guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. Una parte di questa differenza può essere spiegata da fattori come la formazione e la scelta della professione, ma circa il 45% del divario retributivo è inspiegabile e rivela una discriminazione strutturale. Inoltre, le donne lavorano in modo sproporzionato in occupazioni dove i salari sono bassi, le opportunità di promozione sono minori e le condizioni di lavoro sono incerte. Questo vale in particolare per le occupazioni nei settori dei servizi, della comunicazione e delle vendite, oltre che per la gestione e la formazione.

Poiché le donne continuano a percepire stipendi più bassi, anche le loro pensioni sono inferiori a quelle degli uomini. In effetti, le donne hanno il 34% di pensioni in meno rispetto agli uomini.

Il prossimo dato edificante è che più della metà delle aziende non prende sul serio le proprie responsabilità quando si tratta di analizzare la parità retributiva. Lo ha rivelato il Consiglio federale il 7 marzo, sulla base di una valutazione intermedia effettuata dall'Ufficio federale di giustizia

Come promemoria, secondo l'emendamento all'Equality Act approvato dal Parlamento nel 2018, le aziende con 100 o più dipendenti dovranno effettuare un'analisi interna della parità retributiva a partire dal 1° luglio 2020, per garantire la parità di retribuzione a parità di lavoro. È inaccettabile che i datori di lavoro non rispettino questa legge! È imperativo che le analisi retributive vengano effettuate, monitorate in modo indipendente e i risultati pubblicati. Ma anche i nostri politici devono agire. È incomprensibile che il Consiglio federale voglia aspettare la valutazione finale della LGG 2027 prima di proporre misure per raggiungere la parità salariale. Le misure vincolanti sono necessarie immediatamente.

Chiediamo quindi:

- **Applicazione della parità salariale:** Art. 8 comma 3 della Costituzione federale «L'uomo e la donna sono uguali davanti alla legge. La legge prevede l'uguaglianza di diritto e di fatto, in particolare nei settori della famiglia, dell'istruzione e del lavoro. Uomini e donne hanno diritto a una retribuzione uguale per un lavoro di pari valore».
- **Combattere attivamente la discriminazione retributiva:** chiediamo una nuova revisione dell'Equality Act, che preveda diritti di ricorso e sanzioni in caso di violazione.

- **Trasparenza e controllo:** chiediamo analisi retributive regolari e obbligatorie per tutte le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni; controlli da parte delle autorità pubbliche e sanzioni efficaci contro le aziende che non agiscono contro la discriminazione retributiva; infine, che i risultati siano comunicati chiaramente al personale.
- **Valorizzazione dei settori a basso salario:** chiediamo un aumento salariale sostanziale nei settori in cui i salari sono bassi o medi e la percentuale di donne è elevata.
- **Rafforzare i contratti collettivi di lavoro (CLA):** estendere i CLA ai settori in cui i salari sono bassi e le donne sono fortemente rappresentate, al fine di regolamentare in modo vincolante i salari minimi, gli aumenti di stipendio e le prospettive di carriera.
- **Salari minimi:** in tutto il Paese vogliamo salari minimi di 4.500 franchi al mese e di 5.000 franchi per tutti coloro che hanno un certificato di apprendistato.

La lotta contro le disparità salariali è un compito centrale del sindacato. Per raggiungere la parità salariale è necessaria un'azione decisa da parte delle aziende, dei politici e della società. Syndicom continuerà a lavorare attivamente per ottenere salari equi, contratti collettivi forti e un mondo del lavoro più equo.

Su mandato della Conferenza delle donne del 1° marzo 2025 al Congresso di Syndicom del 20 e 21 giugno 2025.