

Pari opportunità nel mondo del lavoro fra uomini e donne (Prima parte)



Disparità salariale tra donne e uomini in Svizzera e nei paesi del OCSE

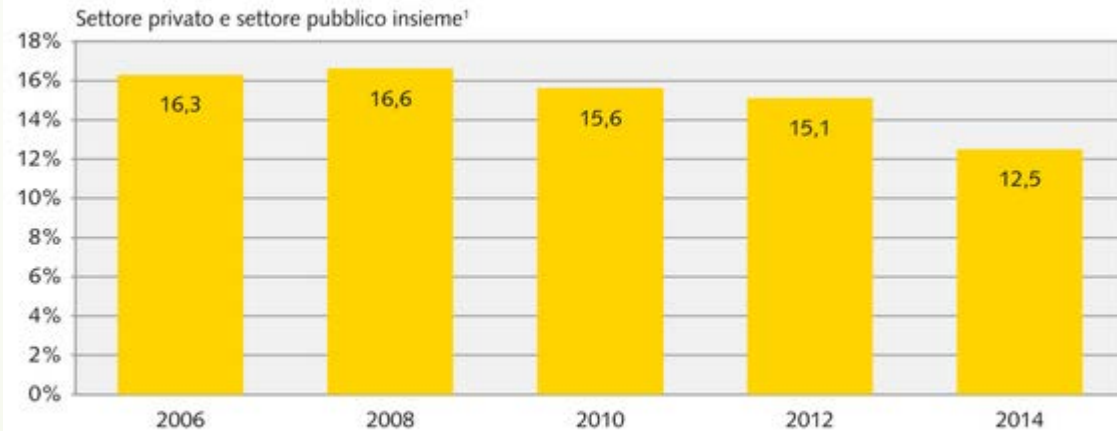
In Svizzera le donne guadagnano in media il 16,5% (slide 5) in meno rispetto ai loro colleghi uomini, secondo l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Secondo l'Ufficio Federale di Statistica 12.5% (vedi grafico prossima slide).

I divari salariali si spiegano in parte con fattori legati al profilo della persona (età, formazione, anni di servizio), alle caratteristiche del posto occupato in seno a un'azienda e al settore economico.

Vi è però una parte di questi scarti salariali che non si può spiegare con fattori obiettivi. Nel settore privato, questa rappresentava il 40,9% nel 2012, contro il 37,6% nel 2010 e il 39,6% nel 2008

Disparità salariale tra donne e uomini (Ufficio Federale di statistica)

Disparità salariale tra donna e uomo



¹ Base: salario mensile lordo degli uomini, mediana

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari

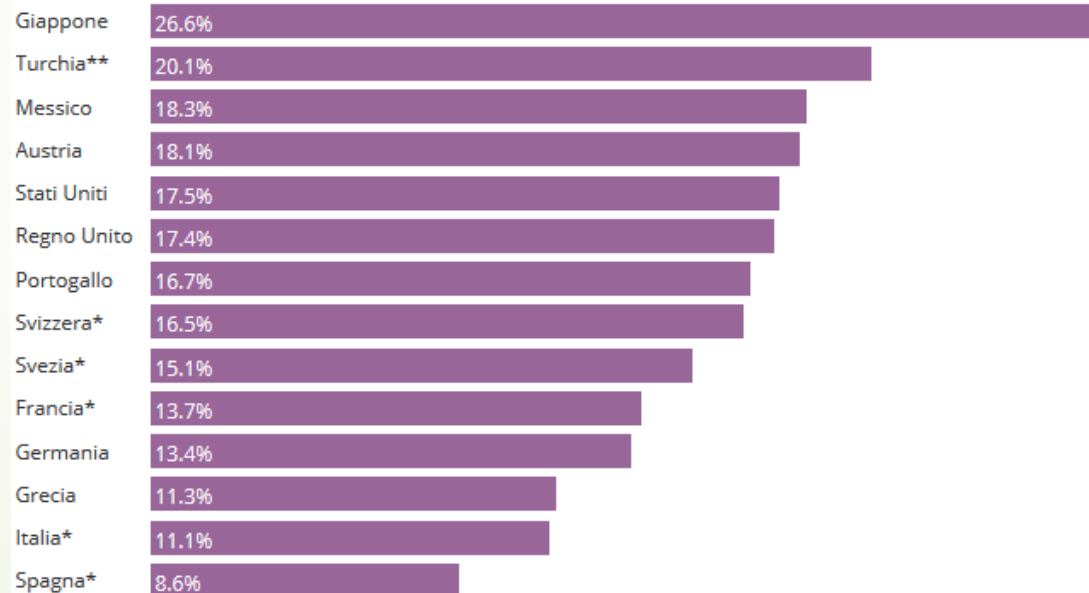
© UST, Neuchâtel 2016

Questa tendenza non è specifica alla Svizzera, ma è stata osservata anche dall'OCSE. Un rapporto indica che "in media nei paesi dell'OCSE le donne che hanno salari più alti guadagnano il 19,7% in meno degli uomini, mentre le differenze sono del 15,2% per i salari mediani".

Rispetto ad altri paesi europei, la Svizzera non figura tra i buoni allievi per quanto riguarda la parità salariale, come illustra il grafico seguente.

Divario salariale tra donne e uomini

Differenza, nel 2014, tra stipendi maschili e femminili espressa in percentuale di quelli maschili. Le cifre si riferiscono agli stipendi lordi di dipendenti a tempo pieno.



*dati del 2012, ** dati del 2010

Il divario dei salari (filmato del programma RSI Tempi Moderni del 07.04.2017)

[Estratti per la lezione](#)

Filmato originale online



Le differenze salariali tra donne e uomini variano molto a seconda dei settori economici. Negli ultimi anni, le disuguaglianze si sono ridotte, ma restano importanti.

- ▶ Quale potrebbe essere il motivo di questa disparità?
 - ▶ La tipologia di lavoro?
 - ▶ La diversità di competenze?
 - ▶ La capacità di negoziare il proprio salario?
 - ▶ Oppure?
- ▶ Ci sono settori in cui questa disparità è maggiormente presente?

La percentuale di donne che accedono a posti di responsabilità sul lavoro (posizioni direttive, consigli di amministrazione nelle aziende) è ancora ridotta, tanto che si parla di «soffitto di cristallo»

- **Quale potrebbe essere il motivo di questa difficoltà di accesso?**
 - Il fatto che spesso le donne scelgano un percorso di maternità?
 - Il fatto che siano poco portate per professioni direttive?
 - Oppure?

Lavoro di gruppo per rispondere e commentare le domande principali delle due slide precedenti

(Vengono messi a disposizione PC e il collegamento ad internet per svolgere questo compito)

Presentazione del lavoro di gruppo, discussione sulle vostre considerazioni e conclusioni

Fonti:

Statistiche federali (tema 3 e 20):

- <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche.html>

Statistiche ticinesi (tema 3 e 20):

- <https://www4.ti.ch/dfe/dr/ustat/ufficio/>

Informazioni varie:

- https://www.swissinfo.ch/ita/la-parità-salariale-è-lungi-dall-essere-raggiunta_più-aumentano-i-salari--più-le-disparità-donne-uomini-sono-significative/42007566
- https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/Schede_parita.pdf
- <https://www.ebg.admin.ch/>
- <https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/lavoro/piattaforma-parita-salariale.html>
- <http://www.equality.ch/i/home.htm>

Programma Tempi Moderni (07.04.2017):

- <https://www.rsi.ch/la1/programmi/informazione/tempi-moderni/I-divari-dei-salari-8892808.html>

Pari opportunità nel mondo del lavoro fra uomini e donne (Seconda parte)

12



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

A parità di formazione, ruolo e responsabilità, le differenze salariali tra uomini e donne 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 anziane e quelle sposate appaiono particolarmente penalizzate.

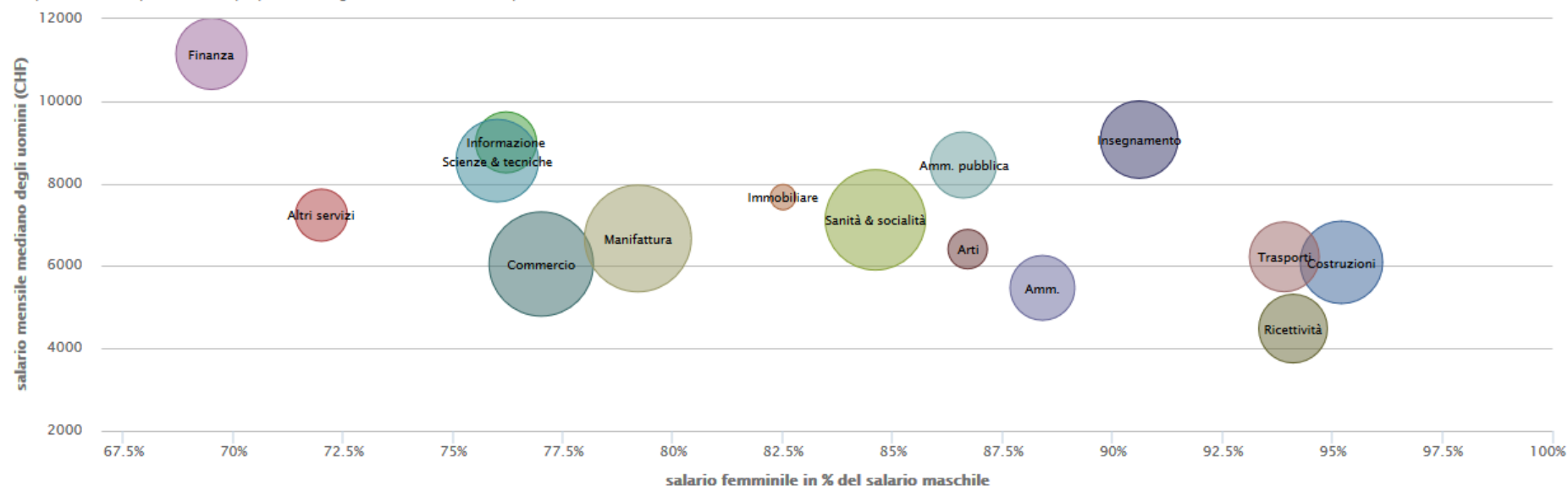
[Le differenze salariali tra donne e uomini](#)

[Parità salariale in Svizzera \(argomenti\)](#)

Considerando separatamente i diversi settori economici, le differenze sono significative, come mostra il grafico seguente:

Disparità salariale tra uomini e donne: differenze sensibili tra i settori economici

INTERATTIVI: Salario mensile medio lordo per settore economico e per sesso nel 2012. La dimensione delle bolle è proporzionale al numero d'impieghi totale per settore economico nel 2014. I salari lordi corrispondono ad equivalenti tempo pieno e tengono conto di eventuali premi finanziari.



*salari 2014 | fonte: Ufficio federale di statistica | swissinfo.ch

Questo grafico mette in evidenza che lo scarto salariale tra donne e uomini aumenta nei settori più competitivi, ad esempio la finanza e le assicurazioni sociali.

Lavoro di gruppo:

- ▶ In base al grafico della slide precedente (13), quali sono le vostre spiegazioni personali sul motivo delle differenze salariali nei vari settori economici?
- ▶ A parità di esperienza e competenze, quale è il vostro pensiero nel vedere questo tipo di grafico?

(Vengono messi a disposizione PC e il collegamento ad internet per svolgere questo compito)

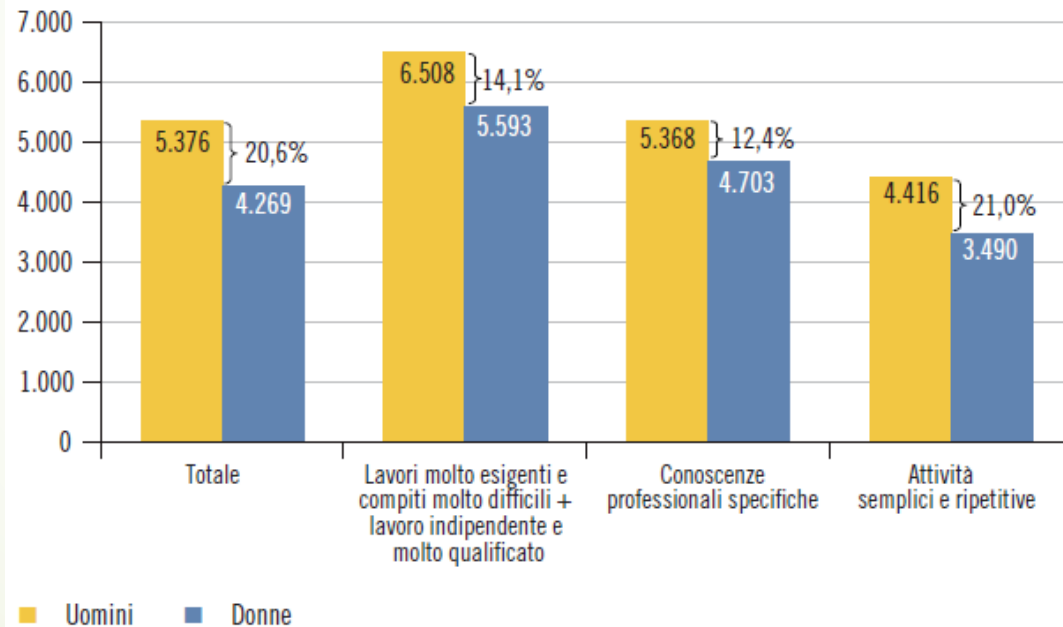
**Presentazione del lavoro di
gruppo, discussione sulle vostre
considerazioni**

Nelle prossime slide si possono vedere le statistiche a livello svizzero e ticinese riguardanti le differenze dei salari fra donne e uomini a seconda delle competenze richieste

Dati 2014 del Ticino (vedi pag. 94)

Annuario statistico ticinese 2017

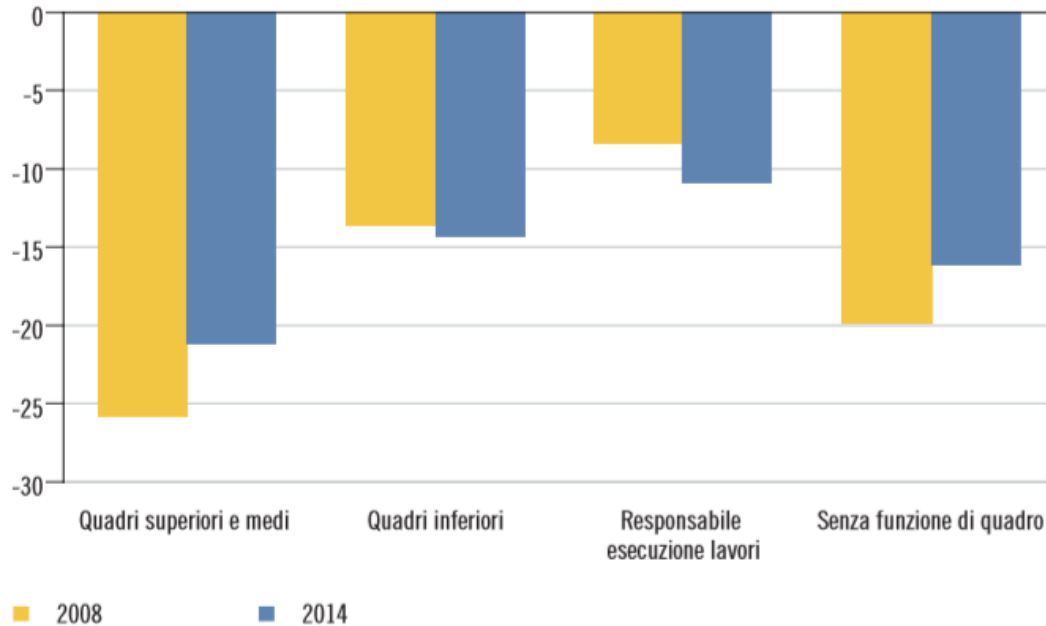
Salari secondo le esigenze del posto di lavoro, nel settore privato, in Ticino, nel 2010



Fonte: RSS, UST, Neuchâtel

Differenze salariali mediane fra donne e uomini in Ticino, a seconda della funzione

Differenze (in %) tra il salario mediano delle donne e degli uomini, secondo la posizione nella funzione, in Ticino, nel 2008 e nel 2014

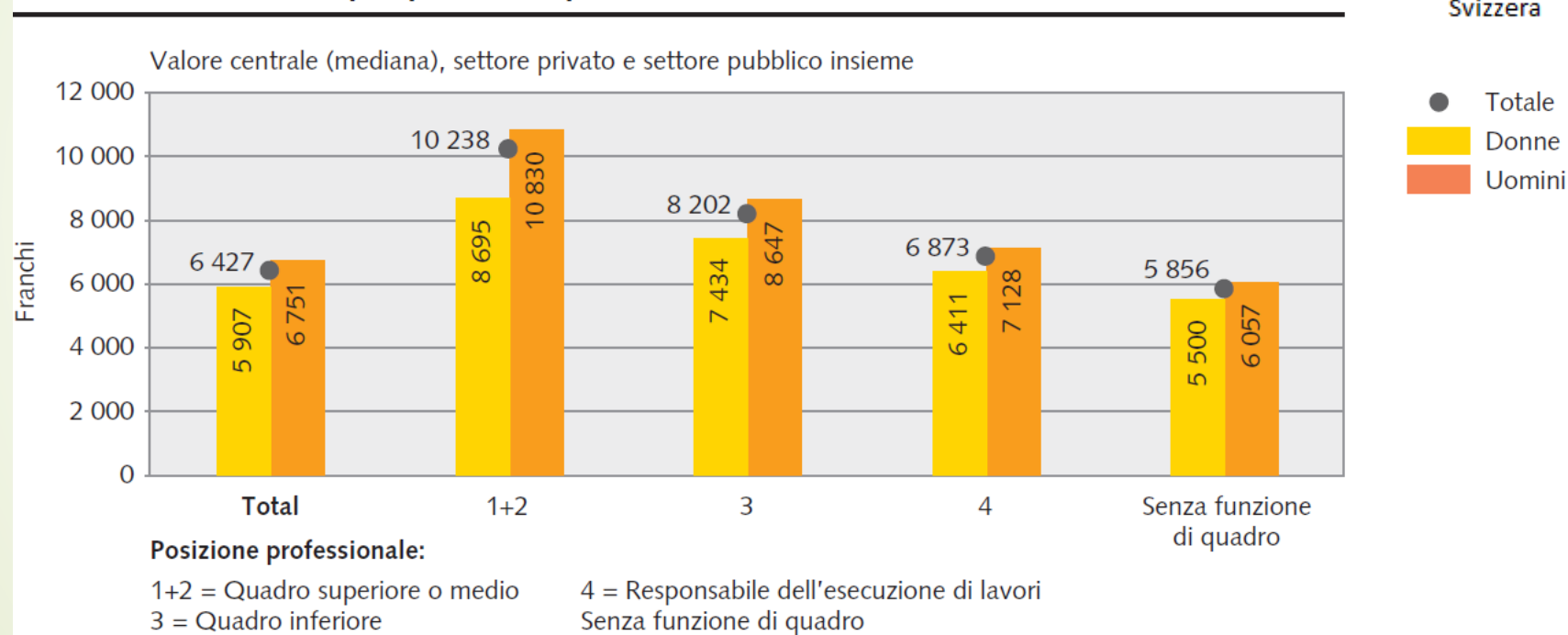


Fonte: RSS, UST

Dati della Svizzera

Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2014

Salario mensile lordo per posizione professionale e sesso, 2014



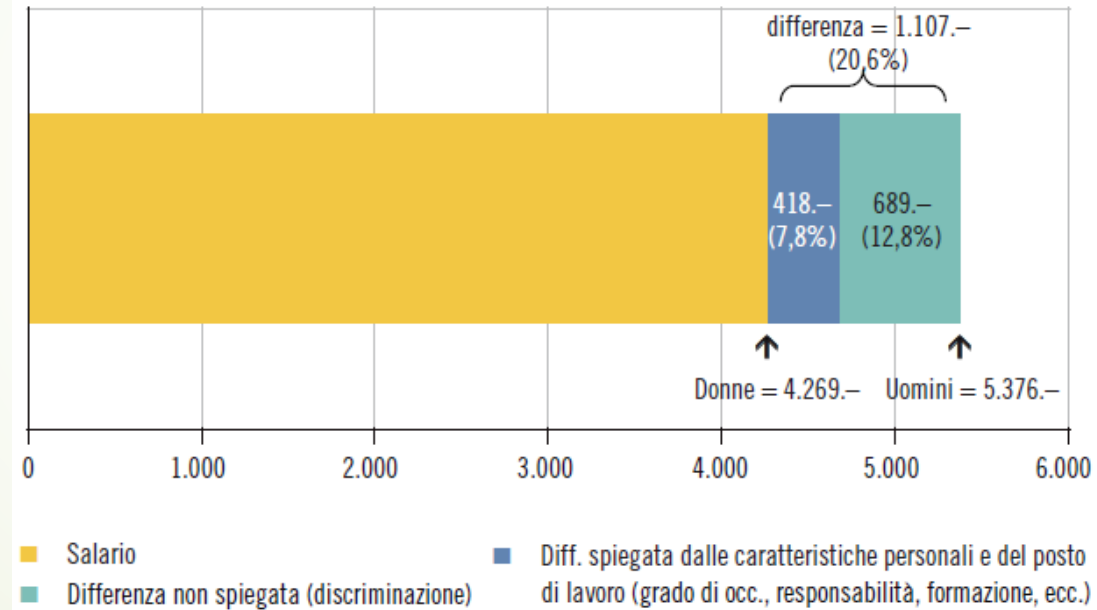
Differenze salariali e discriminazione

Una parte della differenza di salario è spiegata dalle diverse caratteristiche di uomini e donne; la parte residua, che non si spiega se non con l'appartenenza di genere delle persone, corrisponde all'effetto di discriminazione. Le caratteristiche personali e professionali considerate nel modello sono le seguenti: formazione, età, stato civile, nazionalità e permesso di lavoro (se stranieri/e), anni di servizio nell'azienda, qualifiche richieste dal posto di lavoro, posizione gerarchica, grado di occupazione, caratteristiche del contratto di lavoro, professione, dimensione dell'impresa e ramo economico.

Dati 2014 del Ticino (vedi pag. 448)

Annuario statistico ticinese 2017

Differenza di salario tra donne e uomini nel settore privato e parte dovuta alla discriminazione, in Ticino, nel 2010



Fonte: RSS, UST, Neuchâtel

Discriminazione assunzionale e salariale

Estratti per la lezione

Estratti online (in italiano) di «Faites entrer les témoins»



Lavoro di gruppo:

- ▶ Visti i dati della slide 22, quale è la vostra percezione della discriminazione salariale?
- ▶ E avendo visto il video, quale è la vostra percezione per quel che concerne la discriminazione durante un'assunzione e la differenza di salario con le stesse competenze?
- ▶ Inoltre?

Presentazione del lavoro di gruppo, discussione sulle vostre considerazioni e conclusioni

Fonti:

Statistiche federali (tema 3 e 20):

- <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche.html>

Statistiche ticinesi (tema 3 e 20):

- <https://www4.ti.ch/dfe/dr/ustat/ufficio/>

Informazioni varie:

- https://www.swissinfo.ch/ita/la-parità-salariale-è-lungi-dall-essere-raggiunta_più-aumentano-i-salari--più-le-disparità-donne-uomini-sono-significative/42007566
- https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/Schede_parita.pdf
- <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/cataloghi-banche-dati/comunicati-stampa.assetdetail.39773.html>
- https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/131821annuario_2017_20170313.pdf
- <https://www.ebg.admin.ch/>
- <https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/lavoro/piattaforma-parita-salariale.html>
- <http://www.equality.ch/i/home.htm>

Estratti dal video [Faites entrer les témoins](#)