



**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
Länggassstrasse 10
CH-3012 Berna
www.bpw.ch

Iniziativa Equal Pay Day
www.equalpayday.ch

Progetto grafico:
axilla werbeagentur
www.axilla.ch

© BPW SWITZERLAND, gennaio 2024

**equal
pay**

day , -

Equal Pay Day: 17 febbraio*

* Le donne lavorano gratis fino al 17 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. L'uguaglianza nella vita professionale

Dal 1981, l'uguaglianza di diritto e di fatto e in particolare il principio "stipendio uguale per un lavoro di uguale valore" sono previsti dalla Costituzione federale (art. 8, comma 3 Cost.).

Grazie agli sforzi delle aziende e al dialogo sulla parità salariale sostenuto dalla Confederazione, si è riusciti a ridurre in modo marginale la differenza di retribuzione tra donne e uomini. Tuttavia siamo ancora molto lontani dalla reale parità salariale prevista dalla Costituzione.

Quando le donne ricevono una retribuzione disuguale per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, si parla di discriminazione salariale (discriminazione diretta e/o indiretta). Questa si distingue dalla cosiddetta discriminazione occupazionale, ovvero la disparità di trattamento delle donne nei processi di candidatura e nelle condizioni di impiego. Elementi strutturali come le costose o mancanti opzioni di assistenza all'infanzia da parte di terzi, i modelli di ruolo stereotipati predominanti e la distribuzione dei ruoli rendono più difficile l'uguaglianza nella vita professionale.

Il fatto che le donne guadagnino ancora oggi meno degli uomini a parità di mansioni è dovuto essenzialmente alla mancanza di trasparenza e di consapevolezza.

Ed è qui che entra in gioco l'analisi salariale: occorre accrescere la consapevolezza. Se le aziende riescono a creare una cultura aziendale in cui regna l'effettiva uguaglianza, ciò rappresenta per loro un guadagno anche in termini di immagine. Le donne non sono solo dipendenti, ma anche responsabili delle decisioni, clienti e consumatrici!

2. La discriminazione salariale danneggia l'economia

La Svizzera prospera 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 risp. l'onerosità delle strutture di assistenza all'infanzia e agli anziani, portano soltanto una parte delle donne sul mercato del lavoro e questo nonostante una buona formazione. Col sviluppo demografico, la nostra 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 un ritorno all'impiego, l'aumento dell'orario di lavoro e l'assunzione di nuove e complesse 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 ma anche per questione di semplicità, porta al modello della famiglia tradizionale.

In numerosi casi, tuttavia, anche i padri sono insoddisfatti di questa situazione. 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 di unico sostentatore della famiglia, che implica una forte pressione psicologica.

In caso di divorzio, il modello di famiglia monoreddito ha conseguenze finanziarie decisive per entrambi.

Il fatto che soprattutto le 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 all'inizio della loro carriera professionale, prima o poi, riducano il loro orario di lavoro e questa supposizione agisce negativamente sulla determinazione dell'importo dello stipendio. Spesso le donne non sono consapevoli del fatto che ciò le mette in una posizione problematica, in particolare per quanto riguarda la previdenza per la vecchiaia.

È in questo modo che il sistema dei ruoli tradizionali si perpetua, per l'insoddisfazione di uomini e donne, non fornendo un'informazione sufficiente su questi sistemi predominanti.

Claudine Esseiva, co-presidente delle BPW Switzerland

L'associazione BPW è una delle più grandi organizzazioni di donne professioniste al mondo e difende l'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini.

Per questo motivo, le socie BPW hanno lanciato in molti paesi una giornata di azione per rendere visibile la differenza di retribuzione: l'Equal Pay Day.



Revisione 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 dipendenti 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.

Il 1° luglio 2020 la revisione della Legge sulla parità dei sessi è entrata in vigore. Ciò significa che a partire da questa data, le aziende con 100 o più dipendenti (gli apprendisti non vengono conteggiati) sono obbligate a effettuare analisi sulla parità di retribuzione. Dopodiché, le imprese hanno un ulteriore anno di tempo per far controllare le loro analisi da un organo di revisione riconosciuto e indipendente. I primi risultati saranno quindi disponibili a partire dal 1° luglio 2022 e le aziende avranno un ulteriore anno di tempo per informare i dipendenti e gli azionisti.

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 13.8% nell'economia privata, secondo la Rilevazione svizzera della struttura dei salari nel 2020. Questa cifra si riferisce ai salari medi nell'economia privata. Le differenze diventano tanto maggiori quanto più alto è il livello gerarchico. Ad esempio, la differenza salariale nelle posizioni dirigenziali più elevate è già del 16.8%.

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 (2020: 12.6%). Nel settore pubblico, la differenza è più marcata a livello cantonale e a livello federale, meno marcata a livello comunale. Nel 2016, l'allora consigliere federale Berset ha introdotto una Carta per la parità salariale nel settore pubblico. Alla fine del 2020, hanno firmato questa carta 16 Cantoni, 102 Comuni e la Confederazione, oltre a 60 aziende statali. 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 dalla Rilevazione svizzera della struttura dei salari, pubblicata ogni due anni dall'Ufficio federale di statistica. Questa rilevazione quantitativa riguarda 2 milioni di stipendi provenienti da 36'000 aziende pubbliche e private. Essa risponde agli standard nazionali e internazionali.

La differenza di retribuzione riguarda anche i giovani?

Sì, già 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. La Rilevazione svizzera della struttura dei salari tiene conto del salario lordo, della 13a e 14a mensilità, dei premi e dei bonus. Non tiene conto delle integrazioni salariali (posteggio auto a disposizione, assicurazione malattia, ecc.).

Perché le donne sono maggiormente presenti nelle piccole e medie imprese?

Come risultato della formazione scelta e della ricerca di flessibilità, al fine di conciliare la vita professionale con quella privata, le donne tendono spesso a preferire imprese magari vicino a casa o dove non è richiesta disponibilità a viaggiare. In queste aziende, i salari sono mediamente più bassi.

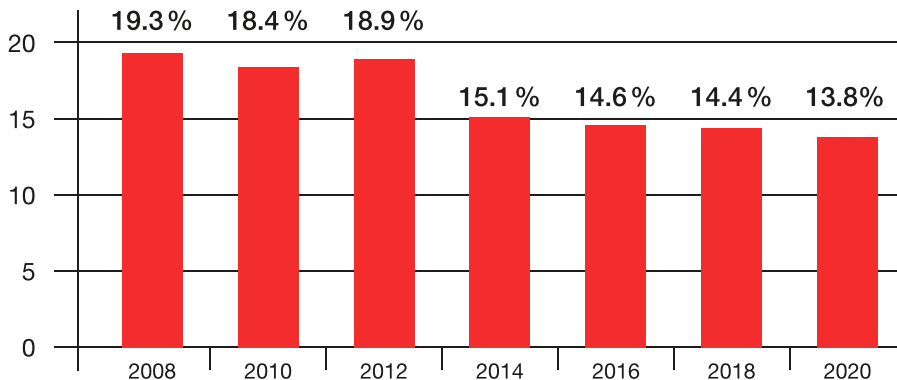
Perché il mercato non si regola autonomamente?

Affinché le donne possano giudicare se il loro salario è equo, è necessaria la trasparenza sulla struttura salariale. Soltanto quando sono possibili dei confronti, il mercato può funzionare. Grazie alla revisione della Legge sulla parità dei sessi, questa può ora essere attuata almeno per le aziende con 100 o più dipendenti.

2 La differenza di retribuzione sotto la lente

Perché il 13.8% di differenza di stipendio?

Si tratta della cifra ufficiale, calcolata dall'Ufficio federale di statistica, della differenza dello stipendio medio tra donne e uomini nell'economia privata, in cui sono occupati l'80% dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti. La data dell'Equal Pay Day proviene dalla Rilevazione svizzera della struttura dei salari più recente dell'Ufficio federale di statistica (UST). Questa statistica viene pubblicata ogni due anni e si basa sul materiale dell'anno precedente. La differenza salariale del 13.8% per l'anno 2020 è stata pubblicata ad marzo 2022 ed è in ribasso di 0.6 punti percentuali rispetto al 2018. La rilevazione della struttura dei salari è disponibile su internet (www.bfs.admin.ch).



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

A parità di formazione, le differenze salariali raggiungono in media il 7% già nei primi anni della vita professionale.

Le donne guadagnano meno perché sono meno rappresentate nelle posizioni più qualificate e in quelle dirigenziali e perché lavorano prevalentemente in settori poco redditizi. Sono pagate meno perché esercitano attività mal retribuite, hanno meno esperienza specifica in azienda e si differenziano dagli uomini in termini di orari di lavoro.

Una gran parte dell'inspiegabile e discriminatoria differenza salariale si manifesta a livello del "salario di base" per le lavoratrici senza esperienza, qualifiche ecc., quindi indipendentemente da altri fattori. Questa parte colpisce tutte le donne. Altre differenze inspiegabili sono legate all'età e allo stato civile.

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

In Svizzera, il 60% dei posti a salario basso (inferiore a Fr. 4'500) sono occupati da donne, mentre circa l'80% dei posti a salario alto (superiore a Fr. 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 dirigenziali.
- **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, non per motivi di scarsa competenza, bensì a causa del fenomeno, ben descritto, del "soffitto di cristallo". Questa discriminazione nella promozione ha inoltre un'incidenza sulla differenza di retribuzione, poiché i posti di responsabilità sono anche quelli meglio retribuiti. Del resto, le cosiddette "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, BPW ritiene che le cosiddette differenze non discriminatorie contengano altrettanti elementi discriminatori.

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 (www.logib.ch) ed è uno strumento riconosciuto per le analisi salariali ora richieste per legge. Esso 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.

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 tuttora 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 (si parla di “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: è molto meno probabile che le donne si trovino in posizioni decisionali rispetto agli uomini e la percentuale di donne con piena responsabilità manageriale è molto inferiore alla loro quota di occupazione nella maggior parte dei settori.

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

Le donne in Svizzera scelgono, o sono costrette ad accontentarsi di lavori a tempo parziale per conciliare la vita professionale con quella privata. Questo status di “lavoratrici a tempo parziale”, purtroppo, le limita pesantemente nell'accesso alla formazione continua, nella partecipazione ai programmi di bonus o nelle opportunità di carriera. D'altro canto, alle fondamentali competenze sociali maturate ad esempio con l'accudimento dei figli non viene associato alcun valore economico (al contrario di quanto avviene nei paesi dove esiste un vero e proprio congedo di paternità retribuito).

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 madri 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 delle donne ai vertici nel resto d'Europa. Un fenomeno simile si ritrova anche a livello di rappresentanza politica femminile. Le ragioni sono molteplici e spesso sono legate a convinzioni personali oltre che a impulsi strutturali sbagliati. In quanto BPW, desideriamo condizioni quadro che consentano alle donne la libertà di scelta. Ciò significa assistenza all'infanzia sufficiente e a prezzi accessibili, congedo parentale e tassazione individuale.

Come le scienze comportamentali ci aiutano a spiegare la discriminazione gerarchica?

- Esiste una tendenza a preferire persone del proprio sesso per l'assunzione.
- Le donne si candidano a posizioni dirigenziali solo se associano al maggior impegno richiesto un vantaggio per se stesse e per il proprio gruppo di riferimento. Sono meno interessate degli uomini ai soli aspetti economici e di potere.
- Le donne, rispetto agli uomini, vengono impiegate sulla base di prove di competenza già fornite, gli uomini sulla base del potenziale che viene loro attribuito.
- Le donne si candidano generalmente solo se dispongono di tutte le competenze richieste.
- Le donne si assumono quindi rischi maggiori per ottenere una posizione dirigenziale. Così facendo, corrono anche il rischio di fallire più spesso, il che porta nuovamente alla svalutazione di altre donne.

«È inconcepibile che nel 21° secolo sia ancora necessario convincere alcuni che pari lavoro significa pari retribuzione, indipendentemente dal sesso. La legge ora prescrive ciò che il buon senso avrebbe dovuto far prevalere molto tempo fa. Così, nel 2021 la parità salariale non dovrebbe più essere un tema, ma una semplice realtà.»

Laurent Favre

Consigliere di Stato Neuchâtel (PLR)

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 il salario medio delle donne e degli uomini. Attualmente, in Svizzera, tale differenza è del 13.8% (base 2020), che corrisponde a 35 giornate lavorative. In altre parole, le donne lavorano gratis fino al 17 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 la parità salariale tra donne e uomini non è ancora stata raggiunta. Questa disparità è illegale; le BPW non accettano questa differenza di retribuzione tra i sessi e la vogliono eliminare.

Perché le Business and Professional Women (BPW) organizzano l'Equal Pay Day?

Oggi, la giornata dell'uguaglianza salariale è organizzata in tutti i continenti e, nella maggior parte dei casi, dai club BPW. Oltre 20 paesi europei 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 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 della mia azienda e introdurre il tema. Incoraggiarlo a rivedere i salari in modo sistematico.
- Come datore di lavoro, informarmi sulle diverse possibilità per implementare l'uguaglianza salariale: www.equality-salarario.ch
- Informarmi sulla giurisprudenza: www.gleichstellungsgesetz.ch

«In Coca-Cola HBC Svizzera ci impegniamo attivamente a favore dell'uguaglianza di genere. Per questo motivo, da molto tempo misuriamo il divario salariale tra i sessi. Quest'ultimo si attesta allo 0,8%, il che ci colloca ben al di sotto della media del mercato. Ne siamo orgogliosi.»

Christian Klaus

Group Senior HR Business Partner, Coca-Cola HBC

6

Basi legali

- La Costituzione svizzera (art. 8, comma 3) e la Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) proibiscono ogni forma di discriminazione.
- La Legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub, art. 8, comma 1, lettera c) e il Concordato intercantonale sugli appalti pubblici (CIAP, art. 11, lettera f) obbligano le aziende concorrenti a osservare l'uguaglianza di retribuzione tra uomini e donne.
- La Svizzera ha inoltre firmato la Convenzione dell'ONU sui diritti dell'uomo, i due patti dell'ONU relativi ai diritti umani, le Convenzioni 110 e 111 dell'OIL sull'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini per un lavoro di uguale valore e sulla discriminazione sul lavoro e nella professione e la Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW).
- Le modifiche alla Legge sulla parità dei sessi sono entrate in vigore il 1° luglio 2020. Le aziende con oltre 100 dipendenti (apprendisti esclusi) sono ora obbligate a effettuare delle analisi salariali. I risultati di tali analisi saranno comunicati ai dipendenti e agli azionisti. Il regime è limitato a 12 anni (clausola di caducità).



Bibliografia

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

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

Ufficio federale di statistica: Rilevazione svizzera della struttura dei salari. Neuchâtel. 2020.

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 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). Berna. 2017

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

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

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. Berna. 2015 (in francese o tedesco).

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

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

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

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

OECD Economic Surveys: Switzerland 2017. Parigi. 2017.

Pro Familia Schweiz: Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privat-leben. Berna. 2011.

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

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

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2018. Ginevra. 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
Länggassstrasse 10
CH-3012 Berna

info@bpw.ch



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

**«La discriminazione salariale è ingiusta
e indebolisce la nostra società nel suo complesso.»**

**La parità salariale tra donne e uomini
è una promessa costituzionale fondamentale
che deve essere finalmente mantenuta.»**

Alain Berset

ex consigliere federale



**P A R I T À
SALARIALE**

in Svizzera

Gli argomenti