

Risoluzione 18, workshop 3

Parità salariale grazie a salari più alti per le donne e a una distribuzione equa del lavoro di cura

Le disparità di reddito tra i sessi rimangono elevate. Il divario totale di reddito tra i sessi è del 39,5%. La maggior parte di questo deriva dal fatto che le donne lavorano più spesso a tempo parziale e in settori e professioni meno retribuiti. A ciò si aggiunge la discriminazione salariale (stesso lavoro, salario diverso). Le politiche esistenti non sono efficaci o vengono rimesse in discussione. Occorre intensificare gli sforzi per migliorare la retribuzione delle donne.

Grande squilibrio nel lavoro di cura non retribuito

Le donne dedicano in media il 60% del loro tempo lavorativo totale ad attività non retribuite, mentre gli uomini dedicano questo tempo ad attività retribuite. Poiché le donne svolgono la maggior parte delle attività di cura non retribuite, spesso lavorano a tempo parziale. Inoltre, il lavoro non retribuito non viene considerato come esperienza lavorativa. Questi fattori hanno un impatto negativo sul loro reddito, sulla loro carriera e sulla loro pensione. Il matrimonio e la maternità hanno un impatto significativo sul reddito delle donne e aggravano in modo duraturo il divario salariale con gli uomini.

Attacchi ai salari minimi

Il lavoro delle donne è sottovalutato. I salari nei settori con una forte presenza di donne sono particolarmente bassi. L'8,7% degli uomini guadagna un salario basso, contro il 16% delle donne. Anche con una formazione professionale, una donna su quattro guadagna meno di 5000 franchi al mese (per un impiego a tempo pieno e 13 stipendi all'anno). Per questo motivo, i salari minimi legali e quelli fissati dal contratto collettivo di lavoro (CCL) sono essenziali. Tuttavia, nei settori con una forte presenza di donne spesso non esistono CCL o esistono solo CCL con una copertura limitata, come ad esempio nel commercio al dettaglio, nelle cure a lungo termine private o nella custodia dei bambini. I salari minimi legali, entrati in vigore in cinque cantoni e approvati in alcune città senza essere ancora entrati in vigore, sono sottoposti a una forte pressione da parte dei datori di lavoro e dei politici borghesi. Un progetto di legge approvato dal Consiglio nazionale quest'estate prevede che i salari minimi fissati nei CCL dichiarati di applicazione generale abbiano la precedenza sui salari minimi cantonali, anche se sono più bassi. Questo porterebbe a una riduzione dei salari, in particolare nei settori a basso salario con una forte presenza di donne, come la parruccheria o l'alberghiero.

Legge sull'uguaglianza di genere senza mordente

In media le donne guadagnano il 16%, vale a dire 1364 franchi, in meno al mese rispetto agli uomini per lo stesso volume di lavoro. Quasi la metà di questa differenza salariale non può essere giustificata da fattori osservabili come il settore di attività, la formazione, l'età, ecc. Per ridurre le disparità salariali, la legge sulla parità dei sessi (LPar) impone alle imprese con più di 100 dipendenti di effettuare un'analisi retributiva, di farla revisionare e di comunicare i risultati ai e alle dipendenti. Tuttavia, in assenza di controlli e sanzioni, la legge è praticamente inefficace: la metà dei datori di lavoro non adempie agli obblighi di legge e non effettua correttamente le analisi retributive.

Poiché tutte le donne possano vivere del proprio lavoro, chiediamo:

- Una rivalutazione dei salari delle donne per riconoscere il vero valore del lavoro femminile! A tal fine, chiediamo buoni CCL con salari minimi adeguati
 - Almeno 5000 franchi per le lavoratrici e i lavoratori con AFC e con salari che non scendono al di sotto di 4500 franchi.
 - Introduzione o estensione dei CCL in settori in cui non esistono o nei quali la copertura è scarsa.

- La parità salariale, l'aumento dei salari e controlli efficaci devono essere l'obiettivo di negoziato in tutti i CCL.
- Un tredicesimo stipendio mensile per tutte e tutti.
- Più cantoni devono introdurre salari minimi legali che permettano di vivere in modo dignitoso. Le iniziative parlamentari contro i salari minimi devono essere immediatamente bloccate.
- Una revisione della LPar con controlli, sanzioni, l'obbligo di effettuare analisi di parità salariale ogni quattro anni per tutte le imprese e l'adozione di misure in caso di disparità salariali.
- Una distribuzione equa del lavoro di cura non retribuito tra i sessi, facilitata da un aumento significativo degli investimenti pubblici nettamente maggiori nei servizi di assistenza all'infanzia.