

**EQUALITY.CH**

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG  
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE  
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

## **Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018**

### **Focus sulla parità salariale**

Berna, 15 novembre 2018

Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità  
Hotelgasse 1  
Casella postale  
3001 Berna  
tel +41 (0)31 328 40 46  
info@equality.ch  
www.equality.ch



## Prefazione

La maggior parte delle persone attive in Svizzera ritiene che l'uguaglianza tra donna e uomo non sia ancora stata raggiunta. È quanto emerge dal primo Barometro nazionale dell'uguaglianza della Scuola Universitaria Professionale di Lucerna – Assistenza sociale e di gfs.bern, un'indagine svolta su incarico della Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità fra donne e uomini (CSP). Otto persone attive su dieci rilevano una disparità salariale generale a scapito delle donne. Oltre due quinti delle donne attive si sono sentite discriminate almeno una volta nella propria vita professionale a causa del loro sesso. La maggior parte degli interrogati considera necessaria e appropriata l'adozione di misure per migliorare la parità salariale.

Già nel 2016 la Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità fra donne e uomini (CSP) aveva commissionato uno studio – ampiamente diffuso – sulle ripercussioni del lavoro a tempo parziale sulla previdenza per la vecchiaia. Con il Barometro nazionale dell'uguaglianza, focalizzato sulla parità salariale, la CSP approfondisce un altro importante tema in materia di parità: quello del diritto alla parità salariale, sancito dalla Costituzione federale da ben 37 anni e dalla legge federale sulla parità dei sessi da 22.

Il divieto di discriminazioni e il principio della parità sono sanciti dalla Costituzione e dalla legge federale sulla parità dei sessi (LPar). La Costituzione impone la parità in ambito familiare, lavorativo e formativo. Essa stabilisce anche che uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore. La LPar invece, vieta le discriminazioni legate al sesso nella vita professionale, in particolare per quanto riguarda l'assunzione, la retribuzione, la formazione continua, il licenziamento, nonché le molestie sessuali sul posto di lavoro. Questo è quanto previsto dal quadro normativo. Ma che cosa ne pensano le lavoratrici e i lavoratori attivi in Svizzera? Finora non era mai stata svolta alcuna indagine rappresentativa. Il Barometro nazionale dell'uguaglianza ha funto da strumento di misurazione presso i salariati e ha permesso di rilevare l'opinione delle persone attive in Svizzera in merito alla parità di trattamento effettiva.

Su mandato della CSP, la Scuola Universitaria Professionale di Lucerna – Assistenza sociale in collaborazione con la gfs.bern, ha svolto un'indagine online rappresentativa della popolazione attiva. Nell'estate 2018 sono state interrogate 1852 persone attive in Svizzera di età compresa tra i 18 e i 65 anni per rilevare quale fosse la loro percezione dell'uguaglianza tra i sessi e della parità salariale. I risultati del Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018 della CSP coincidono con quelli di altre indagini svolte a livello nazionale e internazionale.

Dalle risposte fornite dagli interrogati nell'ambito del Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018 emerge quanto segue:

- per gran parte degli interrogati, l'uguaglianza tra donna e uomo sancita dalla Costituzione non è ancora stata raggiunta né in famiglia, né nella formazione, né nel lavoro;
- le donne considerano la parità come raggiunta meno spesso degli uomini – sia a livello di remunerazione che nelle posizioni dirigenziali e nella politica;
- il 17% delle donne e appena il 2% degli uomini cita esperienze di molestie sessuali o sessiste sul posto di lavoro; otto persone attive su dieci rilevano una disparità salariale generale a scapito delle donne;
- un terzo delle persone attive sospetta discriminazioni salariali sul posto di lavoro; tra le donne questo rapporto è quasi del 50%. Più aumenta il numero di collaboratori e collaboratrici di un'azienda, più si sospettano discriminazioni salariali interne. Queste valutazioni provengono più spesso da persone che occupano funzioni di quadro inferiore e medio;
- il 98% delle donne e l'88% degli uomini attivi in Svizzera si è pronunciato a favore di misure volte a migliorare la parità salariale;

- oltre la metà (57%) delle persone attive in Svizzera si è sentita penalizzata almeno una volta nella propria vita professionale a causa del sesso; le donne (71%) citano esperienze di discriminazione più spesso degli uomini (43%).

Da anni la parità salariale è un tema importante per i servizi e gli uffici che si occupano di pari opportunità. I 70 Comuni e Cantoni firmatari della «Carta per la parità salariale nel settore pubblico» sono impegnati in questo ambito sul lungo termine. Tra le discriminazioni citate dalla legge federale sulla parità dei sessi, le discriminazioni salariali sono quelle maggiormente impugnate davanti ai tribunali. Tuttavia, dall'analisi recentemente pubblicata sulla giurisprudenza cantonale relativa alla legge sulla parità dei sessi, è emerso che tale legge è applicata dai tribunali in maniera insufficiente e che molto spesso le sentenze si pronunciano a sfavore del dipendente che invoca una discriminazione.

Come dimostrato da un'indagine della Equality and Human Rights Commission (EHRC), le disparità salariali hanno ripercussioni dirette sui rapporti dei dipendenti con il loro datore di lavoro, sul benessere delle persone e anche sulla qualità del loro lavoro. L'assenza di parità e di misure volte a promuoverla non va solo a scapito delle donne, ma dell'intera società. Raggiungere l'uguaglianza effettiva, non solo a livello di remunerazione, è quindi responsabilità di tutti.

Anja Derungs

Presidentessa della CSP

Direttrice dell'Ufficio per l'uguaglianza della città di Zurigo

# Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

## Focus sulla parità salariale

---

PD Dr. Gesine Fuchs

Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi

M. Sc. Oriana Gebhard

Con la collaborazione di M. A. Franzisca Frania

Versione originale: tedesca

All'attenzione della

Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)

---

### **Contatto**

Scuola Universitaria Professionale di Lucerna – Assistenza sociale

Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention

PD Dr. Gesine Fuchs

Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi

Werftstrasse 1

Casella postale 2945

CH-6002 Lucerna

T +41 41 367 49 18

[gesine.fuchs@hslu.ch](mailto:gesine.fuchs@hslu.ch)

[www.hslu.ch/soziale-arbeit](http://www.hslu.ch/soziale-arbeit)

Lucerna, 15 novembre 2018

# Indice

Indice delle figure.....	iii
Indice delle tabelle.....	iv
<b>L'essenziale in breve.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Introduzione.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Risultati.....</b>	<b>4</b>
2.1 Valutazione dell'applicazione dell'uguaglianza tra donna e uomo.....	4
2.2 Esperienze di discriminazione individuali nella vita professionale.....	6
2.3 Valutazione della parità salariale e delle discriminazioni legate alla retribuzione.....	9
2.3.1 La parità salariale in generale.....	10
2.3.2 Discriminazione salariale in azienda.....	10
2.4 Misure adottate per ridurre le disparità salariali nelle aziende.....	14
2.5 Soddisfazione a livello di retribuzione e trattative sulla retribuzione individuale.....	18
2.6 Possibilità d'intervento individuali in materia di discriminazione salariale.....	21
2.7 Misure per la parità salariale tra donna e uomo.....	23
2.7.1 Domande aperte per migliorare la parità salariale tra donna e uomo.....	23
2.7.2 Misure discusse in seno all'opinione pubblica per la promozione della parità salariale.....	23
2.8 Applicazione della legge federale sulla parità dei sessi.....	25
2.9 Grandi Regioni.....	28
<b>3 Conclusione.....</b>	<b>30</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>31</b>
<b>Allegato.....</b>	<b>32</b>
A) Svolgimento dell'indagine.....	32
B) Campionamento e controllo dati.....	32
C) Avvertenza sull'uso degli indicatori statistici.....	33
D) Questionario.....	34

## Indice delle figure

Figura 1: ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? (N=1811–1831).....	4
Figura 2: ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? (Per sesso, N=1811–1831).....	5
Figura 3: pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (N=1851).....	6
Figura 4: pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (Per sesso, più risposte possibili, N=1850–1852) .....	7
Figura 5: esprima la sua opinione: il principio dell’“eguale retribuzione a parità di prestazioni e per prestazioni di egual valore di uomini e donne” è sancito dalla legge svizzera? (N=1849).....	9
Figura 6: esprima la sua opinione: a parità di prestazioni e per prestazioni di uguale valore, le donne, in Svizzera, ricevono una retribuzione maggiore, inferiore o uguale a quella degli uomini? (N=1850).....	10
Figura 7: se pensa all’azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (N=1851).....	10
Figura 8: se pensa all’azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo le dimensioni dell’impresa, N=1574).....	11
Figura 9: se pensa all’azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo le dimensioni dell’impresa e il sesso, N=1574).....	12
Figura 10: se pensa all’azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo la posizione all’interno dell’azienda, N=1426).....	13
Figura 11: se pensa all’azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo il sesso e la posizione all’interno dell’azienda, N=1426) .....	13
Figura 12: se pensa all’azienda in cui lavora: conosce la retribuzione dei colleghi e delle colleghe? (Per sesso, N=1852).....	14
Figura 13: se pensa all’azienda in cui lavora: la sua azienda ha un sistema di retribuzione trasparente? (N=1852).....	15
Figura 14: se pensa all’azienda in cui lavora: la sua azienda ha un sistema di retribuzione trasparente? (Per ramo, N=1848).....	16
Figura 15: la sua azienda ha già svolto verifiche delle retribuzioni? (N=1852) .....	17
Figura 16: indichi quanto è d’accordo con la seguente affermazione: “Sono soddisfatto/a della mia retribuzione” (N=1837) .....	18
Figura 17: indichi quanto è d’accordo con la seguente affermazione: “La mia retribuzione corrisponde alle mie prestazioni personali” (N=1824).....	18
Figura 18: relazione tra un sistema di retribuzione trasparente e la soddisfazione a livello di retribuzione.....	19
Figura 19: relazione fra sistemi di retribuzione trasparenti e la convinzione che la propria remunerazione corrisponda alle prestazioni fornite (N= 1576, 262 “non so”).....	19
Figura 20: ha già svolto trattative sulla sua retribuzione? (N=1813).....	20
Figura 21: qual è stato l’esito delle trattative? (N=961) .....	20

Figura 22: ipotizziamo che lei si renda conto di guadagnare meno di altri collaboratori o collaboratrici che svolgono la sua stessa funzione o una funzione di pari valore: come si comporterebbe? (Più risposte possibili, N=1852)...	21
Figura 23: ipotizziamo che lei si renda conto di guadagnare meno di altri collaboratori o collaboratrici che svolgono la sua stessa funzione o una funzione di pari valore: come si comporterebbe? (Per sesso, più risposte possibili, N=1851).....	22
Figura 24: quali misure ritiene appropriate per raggiungere la parità salariale? (N=1852).....	24
Figura 25: quali misure ritiene appropriate per raggiungere la parità salariale? (Più risposte possibili, N=1852)..	25
Figura 26: la legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? (Per sesso, N=1852) .....	26
Figura 27: la legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? (Secondo la posizione all'interno dell'azienda e il sesso, N=1851).....	27

## Indice delle tabelle

Tabella 1: ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? (Per Grandi Regioni, N=1811–1831) .....	28
Tabella 2: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (Per Grandi Regioni, N=1849).....	28
Tabella 3: pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (Per Grande Regione, più risposte possibili, N=1849).....	29
Tabella 4: la legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? (Per Grandi Regioni, N=1849).....	29
Tabella 5: quali misure ritiene appropriate per raggiungere la parità salariale? (Per Grande Regione, più risposte possibili, N=1849).....	30

## L'essenziale in breve

Nei mesi di luglio e agosto 2018, un'indagine online rappresentativa svolta in collaborazione con la gfs.bern ag ha rilevato quale fosse la percezione dell'uguaglianza tra i sessi e della parità salariale tra le persone attive in Svizzera tra i 18 e i 65 anni. Lo scopo dell'indagine era quello di scoprire se e in quale ambito le persone attive riscontrassero dei problemi e quali soluzioni considerassero appropriate.

- a) Gran parte delle persone attive in Svizzera considera che **l'uguaglianza tra donna e uomo** sancita dalla Costituzione **non sia stata raggiunta** o lo sia **solo in parte**. Le donne considerano lo stato di raggiungimento della parità in maniera più critica degli uomini in ognuno degli ambiti menzionati dall'indagine. Questo riguarda **l'ambito familiare**, la **formazione** e il **posto di lavoro**. Questa tendenza si afferma anche nelle **posizioni dirigenziali** e nella **politica**.
- b) Il grado di raggiungimento della parità tra donna e uomo viene considerato più carente soprattutto nelle **posizioni dirigenziali**, ma anche l'applicazione della parità **sul posto di lavoro** è considerata insoddisfacente. In entrambi questi ambiti, quasi il 90% delle persone attive in Svizzera considera che l'uguaglianza non sia stata raggiunta o lo sia stata solo in parte.
- c) Oltre la metà (57%) delle persone attive in Svizzera si è sentita almeno una volta **penalizzata nella propria vita professionale a causa del sesso**, le donne molto più spesso (71%) degli uomini (43%). Il 40% delle donne si è sentito **discriminato** almeno una volta **a livello salariale a causa del sesso**.
- d) Il 17% delle donne e appena il 2% degli uomini ha citato esperienze di **molestie sessuali** sul posto di lavoro.
- e) Nel complesso, più della metà delle persone attive non sa che il principio di „**salario uguale per un lavoro di uguale valore**“ è **sancito dalla legge**.
- f) Oltre otto persone attive in Svizzera su dieci rilevano in maniera generale **disparità salariali a scapito delle donne**.
- g) Un terzo delle persone attive in Svizzera sospetta che nell'azienda in cui lavora ci siano **discriminazioni salariali**. Più aumenta il numero di collaboratori e collaboratrici di un'azienda, più si sospettano discriminazioni salariali interne. Le persone con posizioni di quadro inferiore o medio sono quelle che sospettano più spesso discriminazioni a livello di retribuzione, mentre quelle che occupano funzioni di quadro superiore sono quelle che le sospettano più raramente.
- h) In Svizzera, quasi quattro persone attive su dieci affermano di conoscere la retribuzione dei colleghi e delle colleghe, gli uomini più spesso delle donne. La metà delle persone attive in Svizzera considera **trasparente il sistema di retribuzione** della propria azienda. Il personale della pubblica amministrazione, dei trasporti e dell'agricoltura indica più spesso di disporre di un sistema di retribuzione trasparente in azienda (63%–74%). Il 16% delle persone attive in Svizzera indica che nella propria azienda sono già state svolte verifiche delle retribuzioni.
- i) Nel complesso, le donne sono **meno soddisfatte** degli uomini **della loro retribuzione**. Una donna occupata in Svizzera su tre e un uomo su quattro non considera la retribuzione percepita in linea con le prestazioni fornite. Le persone delle aziende dotate di un sistema di retribuzione trasparente sono più soddisfatte della

loro remunerazione; sono inoltre più spesso del parere che il loro salario corrisponda alle prestazioni fornite. Tra le donne questo effetto positivo di un sistema di retribuzione trasparente sulla valutazione della conformità del salario è ancora più marcato che tra gli uomini.

- j) Quasi sei uomini e cinque donne su dieci hanno già svolto almeno una volta trattative sulla loro retribuzione. Le donne hanno meno successo degli uomini nelle **trattative sulla retribuzione**.
- k) Se fossero **oggetto di discriminazioni salariali**, le persone attive in Svizzera citano più spesso come **possibilità d'intervento** adeguata la ricerca di un colloquio con il/la superiore (71%) e la richiesta di un aumento (37%). La possibilità d'intentare un'azione davanti a un giudice viene presa in considerazione molto raramente (1%).
- l) Il 90% delle persone attive in Svizzera si è pronunciato a favore di **misure volte a migliorare la parità salariale**. Le soluzioni più citate sono **maggiori informazioni** per lavoratori e lavoratrici nonché per i datori di lavoro (39%), oltre che l'esecuzione di **controlli statali** (34%).
- m) Più di otto persone attive su dieci si sono pronunciate a favore di un'applicazione più stringente della **legge federale sulla parità dei sessi in materia di parità salariale**. Le donne (94% dei sì) sono più spesso favorevoli a un'applicazione più stringente della legge rispetto agli uomini, che hanno comunque risposto positivamente (73%).

Le tendenze rilevate dal Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018 sono confermate da altri sondaggi svolti a livello nazionale e internazionale. Infatti la parità tra i sessi è un tema sempre più importante anche tra i giovani, come rilevato dall'ultimo Barometro della gioventù di Credit Suisse (Credit Suisse, 2018). Il consenso riguardo a un'applicazione più stringente della legge federale sulla parità dei sessi è stato già confermato da un'indagine online svolta nella Svizzera romanda su un campione di 300 donne (Qualinsight/Bilan, marzo 2018). L'opinione che la parità dei sessi non sia ancora stata raggiunta e il sospetto molto diffuso che a parità di prestazioni le donne percepiscano una retribuzione inferiore a quella degli uomini sono confermati anche a livello europeo in rilevazioni svolte presso la popolazione complessiva (Special Eurobarometer 465, 2017).

# 1 Introduzione

La Costituzione sancisce il principio dell'uguaglianza tra donna e uomo in famiglia, nella formazione, nel lavoro nonché nella retribuzione. La legge federale sulla parità dei sessi (LPar) vieta le discriminazioni legate al sesso nella vita professionale: dall'assunzione alla retribuzione, passando per la formazione e il licenziamento nonché le molestie sessuali sul posto di lavoro. Dal punto di vista legale, la donna e l'uomo hanno pari diritti. Come sia percepita la parità effettiva dalla popolazione attiva è un tema che finora non era mai stato oggetto di ricerche a livello nazionale. Il Barometro nazionale dell'uguaglianza è nato a questo scopo, ovvero quale strumento di rilevazione in grado di verificare lo stato della parità agli occhi della popolazione, con un'attenzione particolare alla parità salariale. Il presente Barometro nazionale dell'uguaglianza costituisce un'indagine rappresentativa della popolazione attiva della Svizzera, svolta per la prima volta nel 2018. Lo svolgimento dell'inchiesta del Barometro è stato affidato al dipartimento degli studi sociali della Scuola Universitaria Professionale di Lucerna – Assistenza sociale nel giugno 2018. Sono state interrogate 1852 persone attive (incl. indipendenti) di età compresa tra i 18 e i 65 anni proveniente da tutta la Svizzera, cui veniva chiesto di valutare la parità dei sessi e l'eliminazione delle disparità salariali. L'indagine comprendeva prevalentemente domande chiuse, oltre a due domande aperte. I risultati sono rappresentativi per quanto attiene al sesso e alle Grandi Regioni.<sup>1</sup> L'indagine online è stata eseguita dalla gfs.bern ag. Al fine di ottenere cifre paragonabili a livello internazionale, per l'indagine sono state adattate tre domande sulla parità tratte da un Eurobarometro attuale (Special Eurobarometer 465, 2017). Nell'allegato sono riportati maggiori dettagli sullo svolgimento dell'indagine, sul campionamento, sul controllo dei dati e sugli indicatori statistici nonché l'intero questionario. Se non altrimenti indicato, le differenze riportate sono statisticamente significative. Le differenze per età, regione o grado di formazione sono generalmente non significative.

---

<sup>1</sup> Margine di errore di campionamento massimo 2,3%.

## 2 Risultati

Qui di seguito sono presentati i risultati del Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018 focalizzato sulla parità salariale.

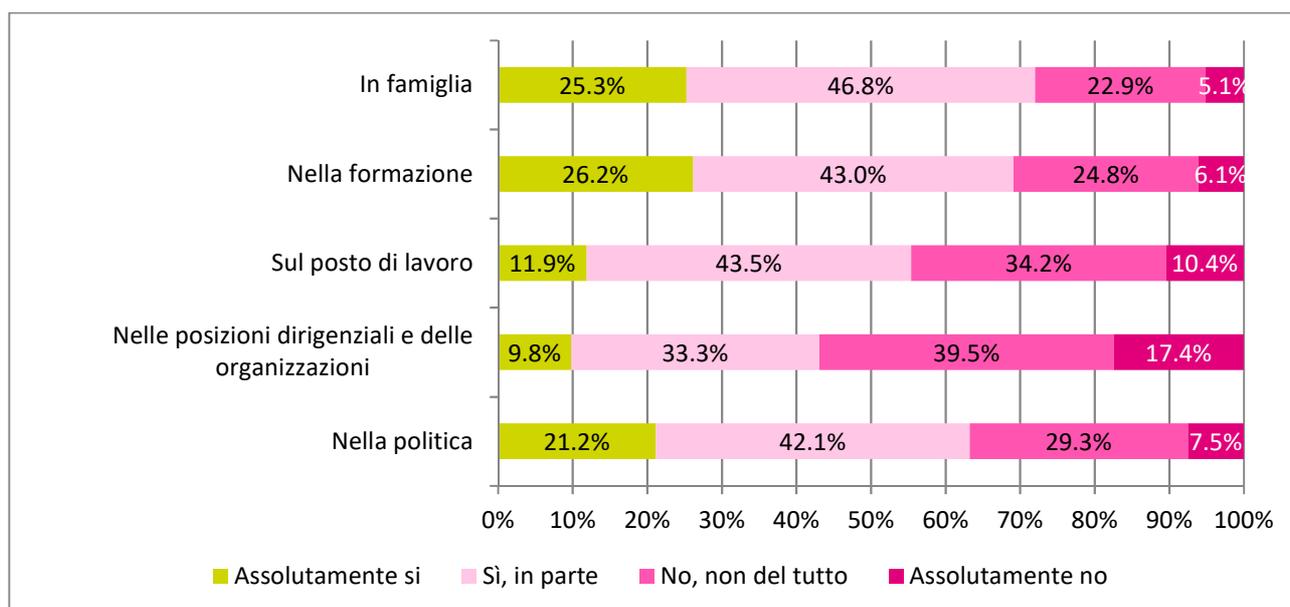
### 2.1 Valutazione dell'applicazione dell'uguaglianza tra donna e uomo

#### Costituzione federale, art. 8 cpv. 3

“Uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore”.

La figura 1 spiega come gli interrogati valutano il raggiungimento dell'uguaglianza tra donna e uomo in vari ambiti della società.

**Figura 1:** ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? (N=1811–1831)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Gran parte delle persone attive in Svizzera considera che l'uguaglianza tra donna e uomo sancita dalla Costituzione non sia stata raggiunta o lo sia solo in parte.

Nel complesso si ritiene che la parità dei sessi sia una realtà nell'ambito della formazione e in quello della famiglia. In questi casi una persona su quattro pensa che sia stata pienamente raggiunta.

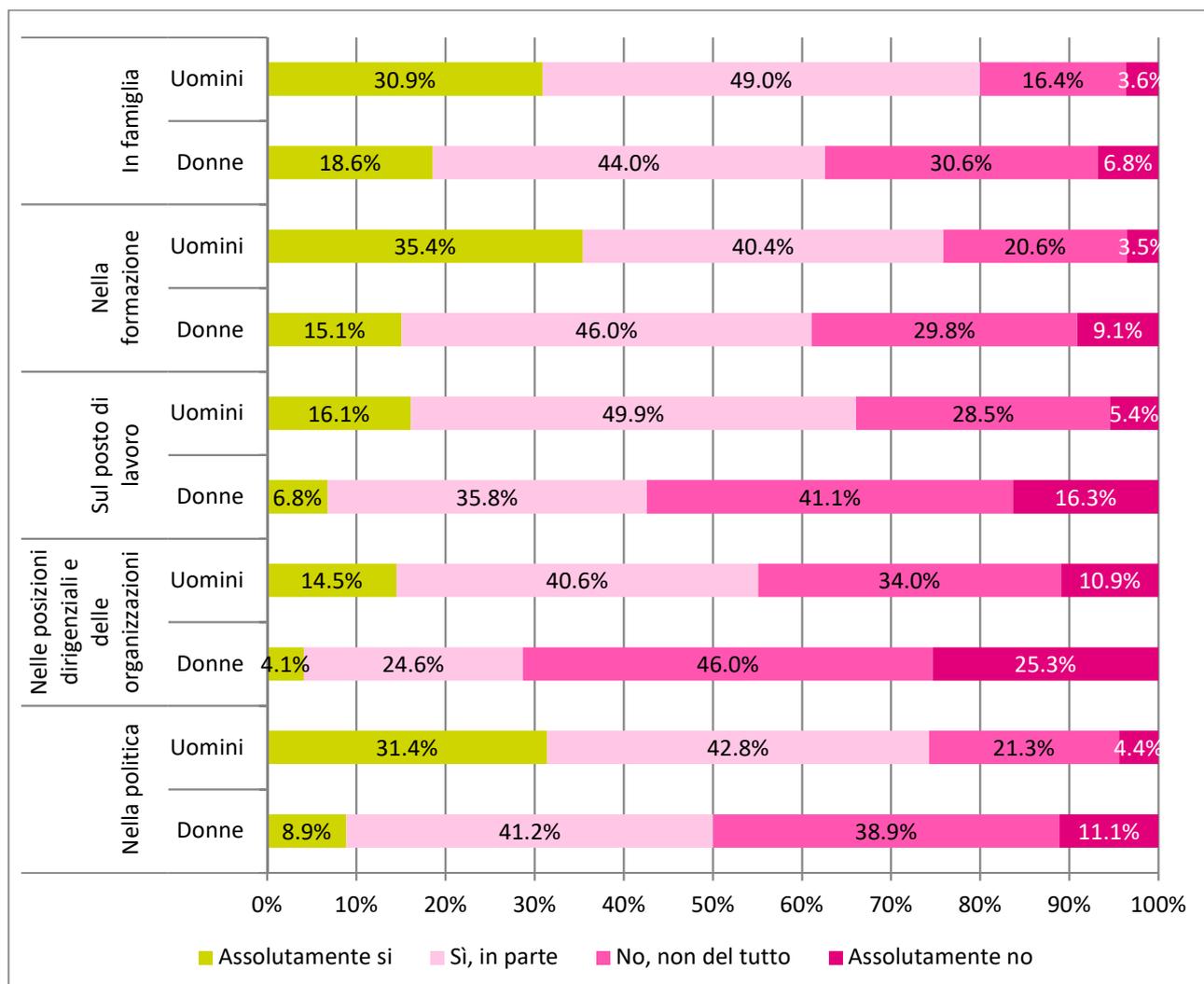
Il grado di raggiungimento della parità tra donna e uomo viene considerato insufficiente nelle posizioni dirigenziali di aziende e organizzazioni, e in maniera generale anche l'applicazione della parità sul posto del lavoro è considerata

insoddisfacente. In entrambi questi ambiti, quasi il 90% delle persone attive in Svizzera considera l'uguaglianza come non raggiunta o raggiunta solo in parte.

La popolazione attiva della Svizzera considera la realizzazione della parità sul posto di lavoro (CH: 12%, Europa: 11% “pienamente raggiunta”) e in posizioni dirigenziali (CH: 10%, Europa: 9% “pienamente raggiunta”), praticamente allo stesso modo della popolazione di altri Paesi europei (Eurobarometro 465, 2017, p. 5).

La figura 2 illustra i risultati presentati sopra ripartiti in base al sesso.

**Figura 2:** ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? (Per sesso, N=1811-1831)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Le donne considerano lo stato di raggiungimento della parità in maniera più critica degli uomini in ognuno degli ambiti menzionati dall'indagine.

La maggiore differenza di percentuale tra i sessi nella categoria di risposta “Assolutamente sì” si rileva nell'ambito della politica (23%), la minor differenza, invece, nell'ambito della parità sul posto di lavoro (9%).

La percezione del raggiungimento della parità presenta poche differenze tra le varie **Grandi Regioni**; si veda a tale proposito il capitolo 2.9.

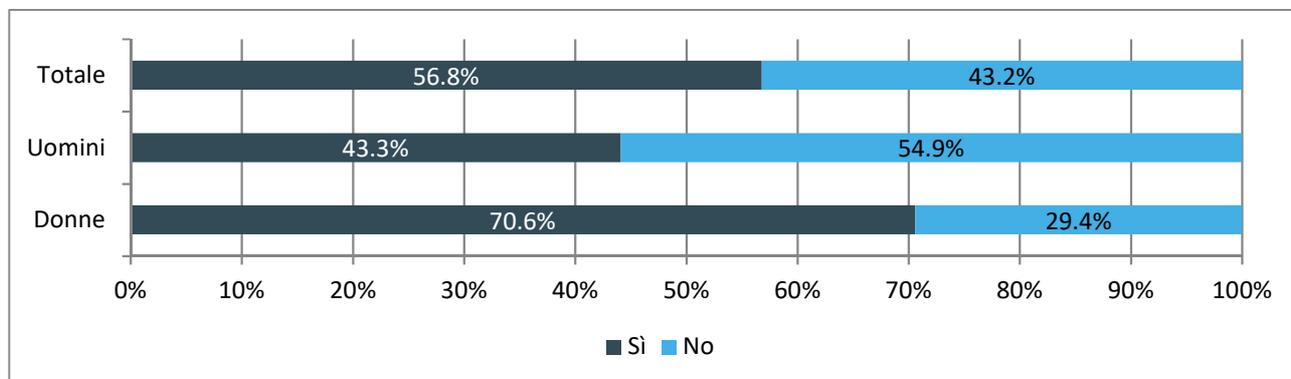
## 2.2 Esperienze di discriminazione individuali nella vita professionale

La legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 proibisce le discriminazioni all'assunzione, quelle legate alla promozione, al licenziamento, alla retribuzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla formazione e alla formazione continua nonché le molestie sessuali.

Il seguente capitolo spiega quante persone attive in Svizzera si sono già sentite discriminate almeno una volta nella vita professionale ai sensi della legge sulla parità dei sessi e di che tipo di discriminazione si trattava.

La figura 3 illustra quante persone attive in Svizzera si sono già sentite penalizzate almeno una volta a causa del loro sesso.

**Figura 3:** pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (N=1851)



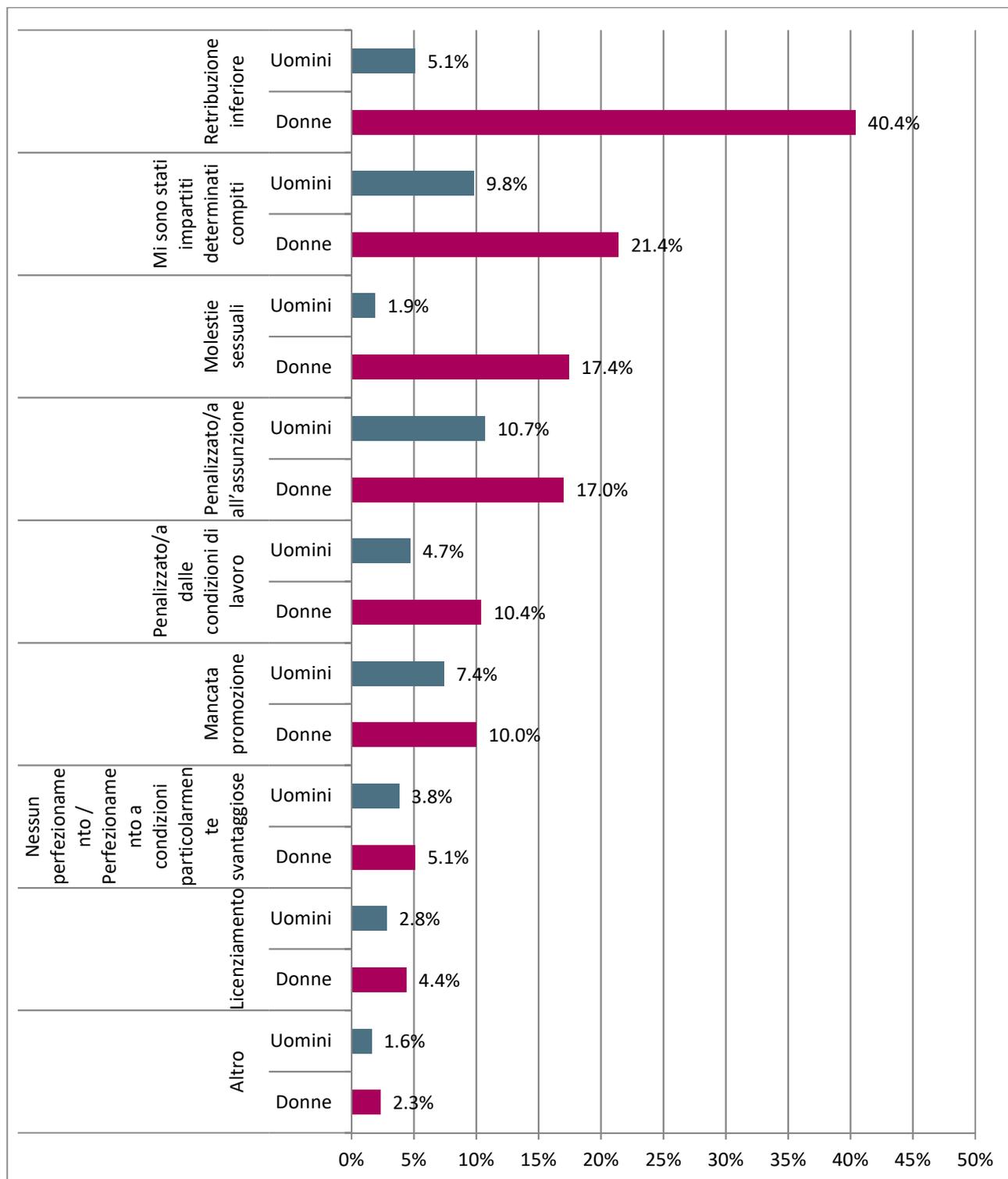
Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Oltre la metà (57%) delle persone attive in Svizzera si è sentita penalizzata nella propria vita professionale a causa del proprio sesso. Questo riguarda molto più spesso le donne (71%) che gli uomini (43%).

Da notare che le discriminazioni vietate in base alla legge federale sulla parità dei sessi sono molto diffuse, anche se in maniera diversa, come illustrato dalla figura 4.

**Figura 4:** pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (Per sesso, più risposte possibili, N=1850-1852)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

**Il 40% delle donne si è sentito discriminato almeno una volta a livello salariale a causa del sesso.**

Il 40% delle donne indica di aver subito più spesso discriminazioni legate alla retribuzione; seguono l'attribuzione dei compiti (21%) nonché le molestie sessuali e le discriminazioni all'assunzione (17% ciascuno). Gli uomini affermano di essere stati discriminati più spesso all'assunzione (11%), nell'ambito dell'attribuzione dei compiti (10%)

o di una promozione (7%). Da un approfondimento del tipo di discriminazione di gran lunga più citato dalle donne, quello legato alla retribuzione, emerge quanto segue:

Relativamente al *ramo*, le donne attive nel settore “Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale, istruzione” affermano meno spesso (28%) di aver subito discriminazioni legate alla retribuzione rispetto alle donne che lavorano in altri rami (media: 42%).

Le donne delle *Grandi Regioni* Svizzera centrale (51%) e orientale (49%) parlano più spesso di discriminazioni legate alla retribuzione rispetto alle donne del Ticino (26%), della Regione del Lemano (35%) e dell’Espace Mittelland (36%).

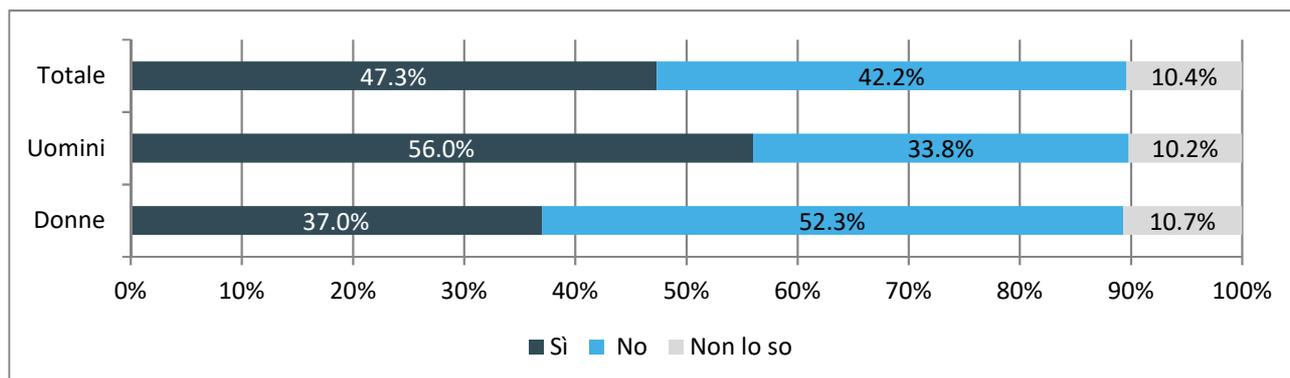
Le donne occupate a tempo parziale con un *grado di occupazione* tra il 51% e il 90% segnalano di aver subito discriminazioni legate alla retribuzione (48%) più spesso rispetto alle persone impiegate a tempo pieno (39%) e a quelle con un grado di occupazione fino al 20% (23%).

Per quanto riguarda le *dimensioni dell’azienda* e la *posizione in azienda* non emergono differenze degne di nota in merito alle discriminazioni salariali. Solo gli apprendisti e i tirocinanti percepiscono le discriminazioni legate alla retribuzione più raramente che le donne che occupano altre posizioni in azienda.

## 2.3 Valutazione della parità salariale e delle discriminazioni legate alla retribuzione

La figura 5 illustra in quale misura le persone attive in Svizzera sono consapevoli del fatto che la parità salariale tra donna e uomo sia sancita dalla legge.

**Figura 5:** esprima la sua opinione: il principio dell'“eguale retribuzione a parità di prestazioni e per prestazioni di egual valore di uomini e donne” è sancito dalla legge svizzera? (N=1849)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Nel complesso, più della metà delle persone attive non sa che il principio di „salario uguale per un lavoro di uguale valore“ è sancito dalla legge.

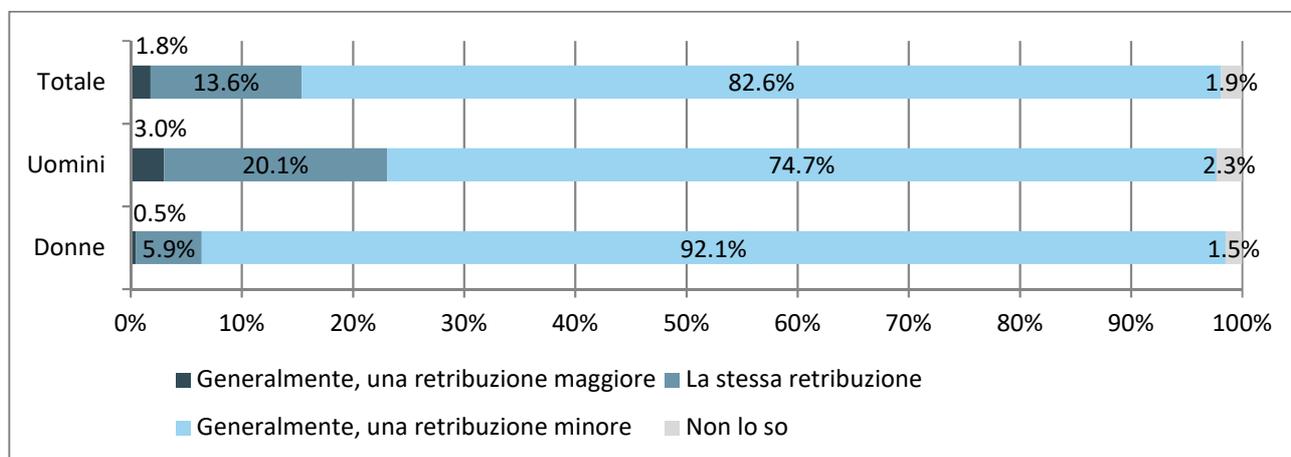
Dai risultati per  *sesso*  emerge una sostanziale differenza: il 56% degli uomini e il 37% delle donne indica che il principio della parità salariale è sancito dalla legge svizzera.

Anche se in Svizzera si tratta di risposte fornite dalla popolazione attiva, il grado di conoscenza del radicamento del principio della parità salariale nella legge è considerato piuttosto elevato nel confronto europeo. Nell'indagine svolta presso la popolazione adulta dei Paesi dell'UE, in media solo il 26% degli interrogati ha indicato che la parità salariale è contemplata dalla legge (Eurobarometro 465, 2017, p. 8), malgrado il fatto che la parità salariale sia di fatto sancita dalle leggi di tutti i Paesi dell'Eurobarometro.

### 2.3.1 La parità salariale in generale

La figura 6 spiega come le persone attive in Svizzera valutano in generale la parità salariale tra donna e uomo.

**Figura 6:** esprima la sua opinione: a parità di prestazioni e per prestazioni di uguale valore, le donne, in Svizzera, ricevono una retribuzione maggiore, inferiore o uguale a quella degli uomini? (N=1850)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Oltre otto persone attive in Svizzera su dieci rilevano in maniera generale disparità salariali a scapito delle donne.

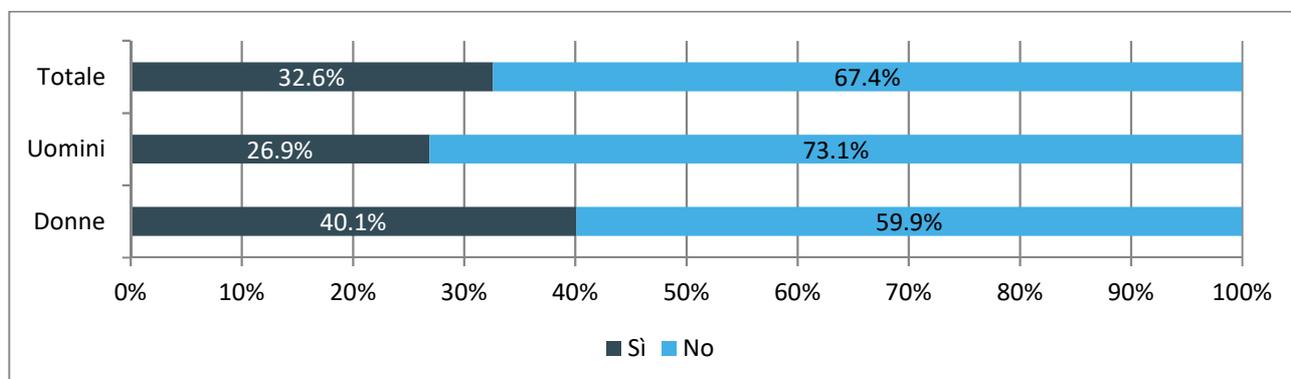
Le **donne** (92%) ritengono più spesso degli **uomini** (75%) che ci siano disparità salariali a scapito delle donne.

Le persone che non hanno concluso una *formazione* ritengono più spesso che la parità salariale tra donna e uomo sia stata raggiunta. Si constatano inoltre alcune differenze legate all'*età*: Le persone tra i 40 e i 49 anni ritengono con maggiore frequenza che la parità salariale sia stata raggiunta (17%) rispetto alle persone più giovani (13%) e specialmente a quelle più anziane (11%).

### 2.3.2 Discriminazione salariale in azienda

La figura 7 spiega quante persone attive sospettano che nell'azienda in cui lavorano ci siano discriminazioni salariali.

**Figura 7:** se pensa all'azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (N=1851)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

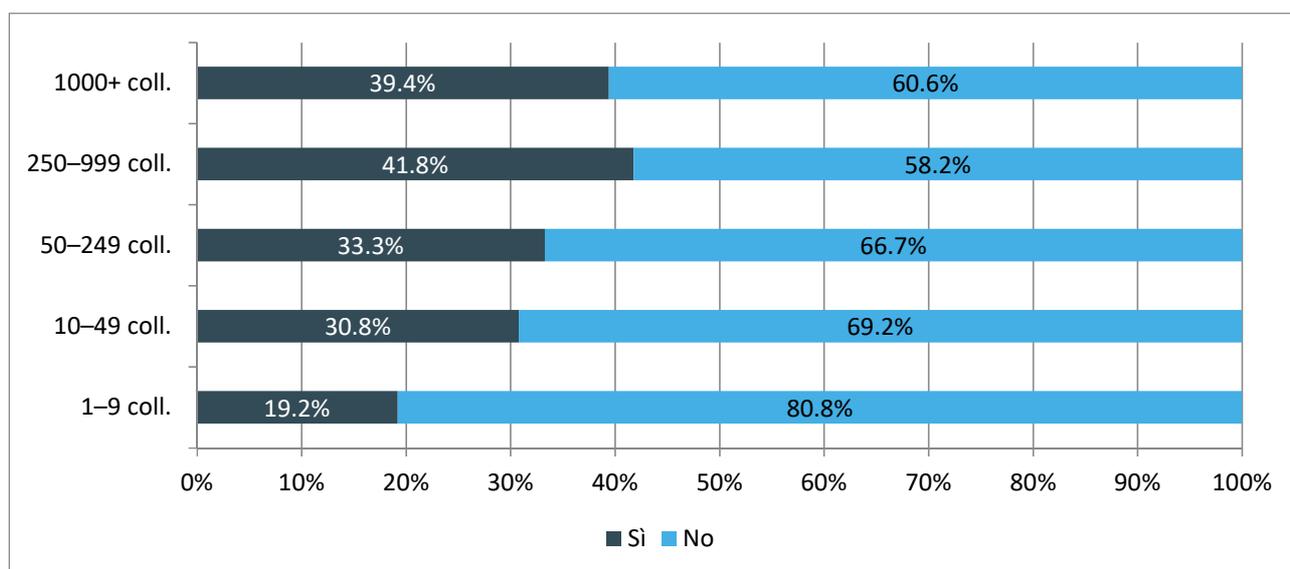
Un terzo delle persone attive in Svizzera sospetta che nell'azienda in cui lavora ci siano discriminazioni salariali.

Analizzati in base al  **sesso**, i dati indicano che le donne (40%) sospettano discriminazioni legate alla retribuzione in azienda più spesso degli uomini (27%).

Nei singoli **rami** emergono differenze nella valutazione a seconda del sesso degli interrogati: le donne attive nelle *Costruzioni* sospettano più spesso tali discriminazioni salariali (58%), mentre tra gli uomini ad avere più sospetti sono quelli attivi nei *Servizi di alloggio e di ristorazione* (50%)<sup>2</sup>. Al secondo e terzo posto tra coloro che sospettano discriminazioni legate alla remunerazione si collocano le persone attive di entrambi i sessi dei rami *Attività manifatturiere, produzione di beni* (donne 58%, uomini 37%) e *Servizi d'informazione e comunicazione* (donne 55%, uomini 33%). Quelle che sospettano meno spesso tali discriminazioni interne alle aziende sono le persone attive dei rami *Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale, istruzione* (donne 30%, uomini 15%) e *Attività professionali, scientifiche e tecniche* (donne 33%, uomini 16%).

Emerge inoltre una relazione tra il sospetto di discriminazioni salariali e le **dimensioni dell'azienda** (figura 8).

**Figura 8:** se pensa all'azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo le dimensioni dell'impresa, N=1574)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

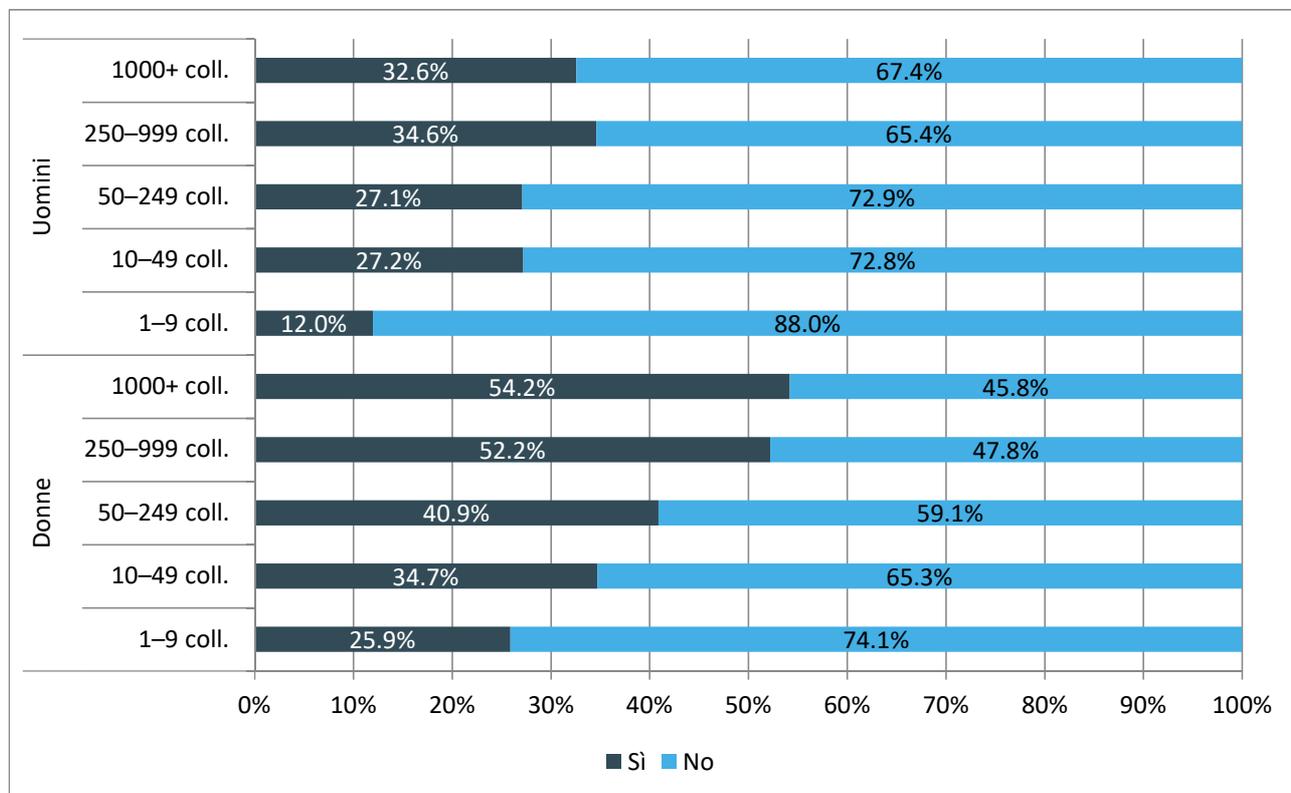
© CSP 2018

Con l'aumentare delle dimensioni dell'azienda aumenta tendenzialmente anche la quota di interrogati che sospetta ci siano delle discriminazioni salariali: nelle piccole aziende con meno di 10 collaboratori/trici si tratta del 19% degli interrogati, nelle aziende di medie dimensioni (10-249 collaboratori/trici) questa quota è di circa 30%, mentre nelle aziende con almeno 250 collaboratori/trici si arriva al 40%.

<sup>2</sup> Del resto, la quota rispetto al resto del campione è molto ridotta, poiché si tratta di soli 13 uomini.

Da un approfondimento delle risposte sul sospetto di discriminazioni a livello di retribuzione filtrate in base alle **dimensioni delle aziende e suddivise per sesso** emerge quanto segue (figura 9):

**Figura 9:** se pensa all'azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo le dimensioni dell'impresa e il sesso, N=1574)



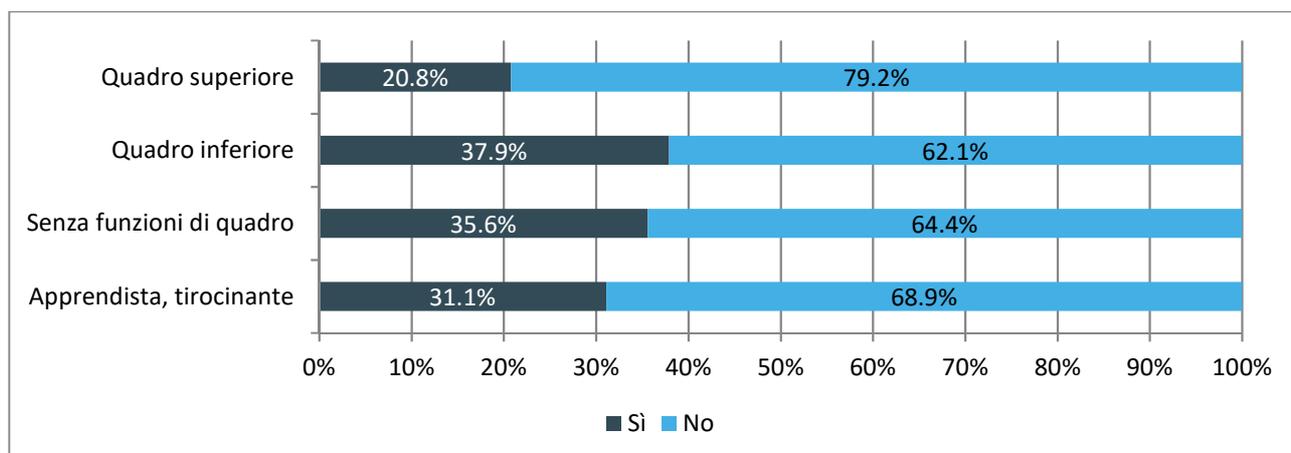
Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Quanto maggiori sono le dimensioni dell'azienda, tanto più spesso le donne sospettano delle discriminazioni a livello di retribuzione (1000+ collaboratori/trici 54%). Anche gli uomini che lavorano in grandi aziende ritengono con maggiore frequenza che ci siano discriminazioni salariali in azienda. La maggior parte dei sospetti di discriminazioni a livello di retribuzione provengono da uomini che lavorano nelle aziende al secondo posto per numero di collaboratori (250-999 collaboratori/trici, 35%).

La figura 10 illustra il sospetto di discriminazioni a livello di retribuzione nella propria azienda secondo la **posizione ricoperta nell'azienda**.

**Figura 10:** se pensa all'azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo la posizione all'interno dell'azienda, N=1426)



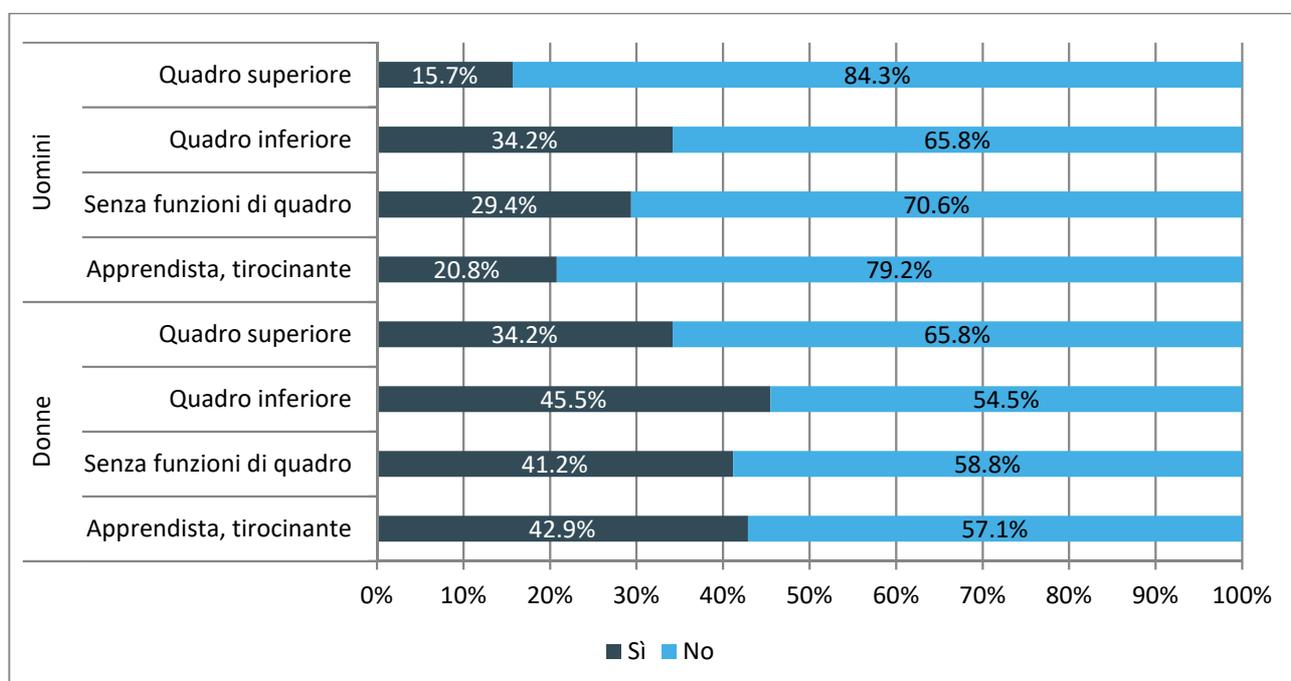
Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

La quota di persone che manifestano il sospetto che nella loro azienda ci siano delle discriminazioni a livello di retribuzione varia anche a seconda della *posizione all'interno dell'azienda*. Colpisce il fatto che sono più spesso i quadri inferiori e medi a sospettare discriminazioni legate alla retribuzione interne alle aziende e meno spesso i quadri superiori.

Da un approfondimento delle esperienze di discriminazione a livello di retribuzione tra le varie *posizioni professionali* suddivise per *sex* emerge quanto segue (figura 11):

**Figura 11:** se pensa all'azienda in cui lavora: ha già avuto il sospetto che la sua azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione? (Secondo il sesso e la posizione all'interno dell'azienda, N=1426)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Gli uomini con una funzione di quadro medio (34%) e quelli senza funzioni dirigenti (29%) sono quelli che sospettano più spesso discriminazioni legate alla retribuzione interne all'azienda. A sospettare meno spesso questo tipo di

discriminazione sono gli uomini con una funzione di quadro superiore (16%). Anche le donne con una funzione di quadro superiore sono quelle che sospettano più raramente (34%) discriminazioni salariali interne all'azienda.

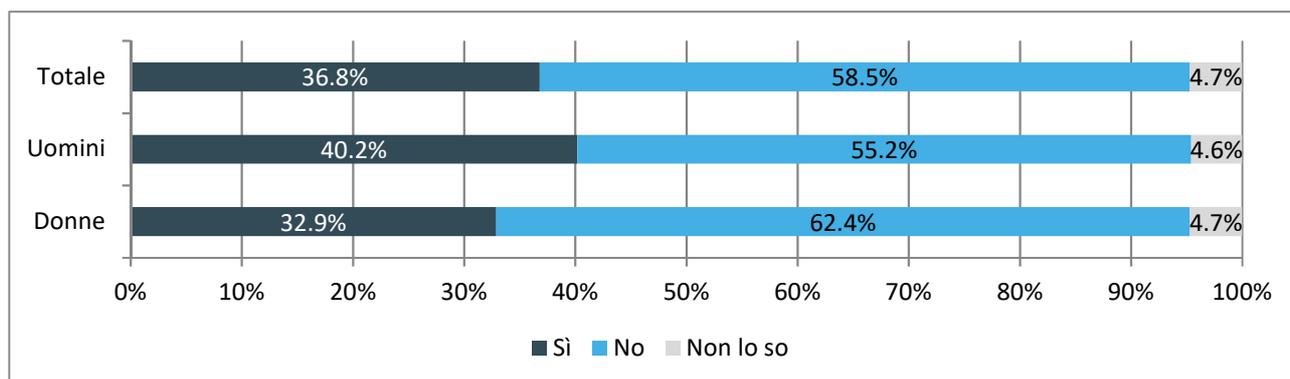
A prescindere dalla loro posizione in azienda, le donne sospettano con la stessa frequenza che ci siano discriminazioni interne a livello di retribuzione, mentre tra gli uomini questa valutazione ottiene risultati fondamentalmente diversi a seconda della posizione occupata.

## 2.4 Misure adottate per ridurre le disparità salariali nelle aziende

Sulla scorta delle risposte fornite dalle persone attive interrogate, di seguito viene spiegato in che misura sono diffusi nel mondo del lavoro svizzero i presupposti e le misure per la promozione della parità salariale in azienda.

La figura 12 illustra quante persone attive in Svizzera conoscono l'ammontare delle retribuzioni dei colleghi e delle colleghe di lavoro.

**Figura 12:** se pensa all'azienda in cui lavora: conosce la retribuzione dei colleghi e delle colleghe? (Per sesso, N=1852)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

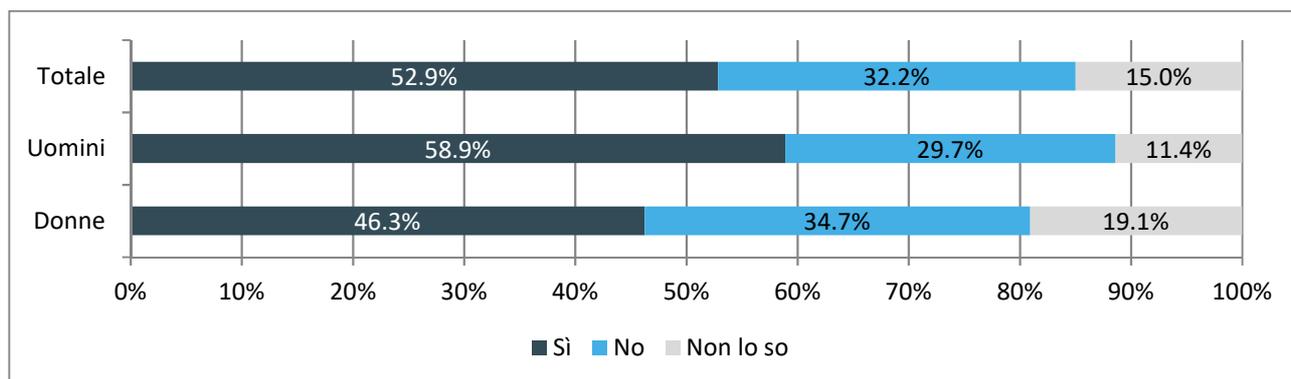
© CSP 2018

In Svizzera, quasi quattro persone attive su dieci affermano di conoscere la retribuzione dei colleghi e delle colleghe. Gli uomini (40%) ammettono più spesso delle donne (33%) di sapere quanto guadagnano i colleghi e le colleghe.

Per quanto riguarda le *dimensioni dell'azienda*, in quelle più piccole (fino a 9 collaboratori) i lavoratori conoscono più spesso (56%) l'ammontare delle retribuzioni dei colleghi e delle colleghe di lavoro rispetto alle aziende più grandi (tra il 30 e il 33%).

Rispetto all'Unione europea, dove in media solo il 22% afferma di conoscere l'ammontare delle retribuzioni dei colleghi e delle colleghe, i risultati della presente ricerca (37%) sono considerati elevati (Eurobarometro 465, 2017, p. 11).

La figura 13 spiega quante persone attive in Svizzera considerano trasparente il sistema salariale della loro azienda.

**Figura 13:** se pensa all'azienda in cui lavora: la sua azienda ha un sistema di retribuzione trasparente? (N=1852)

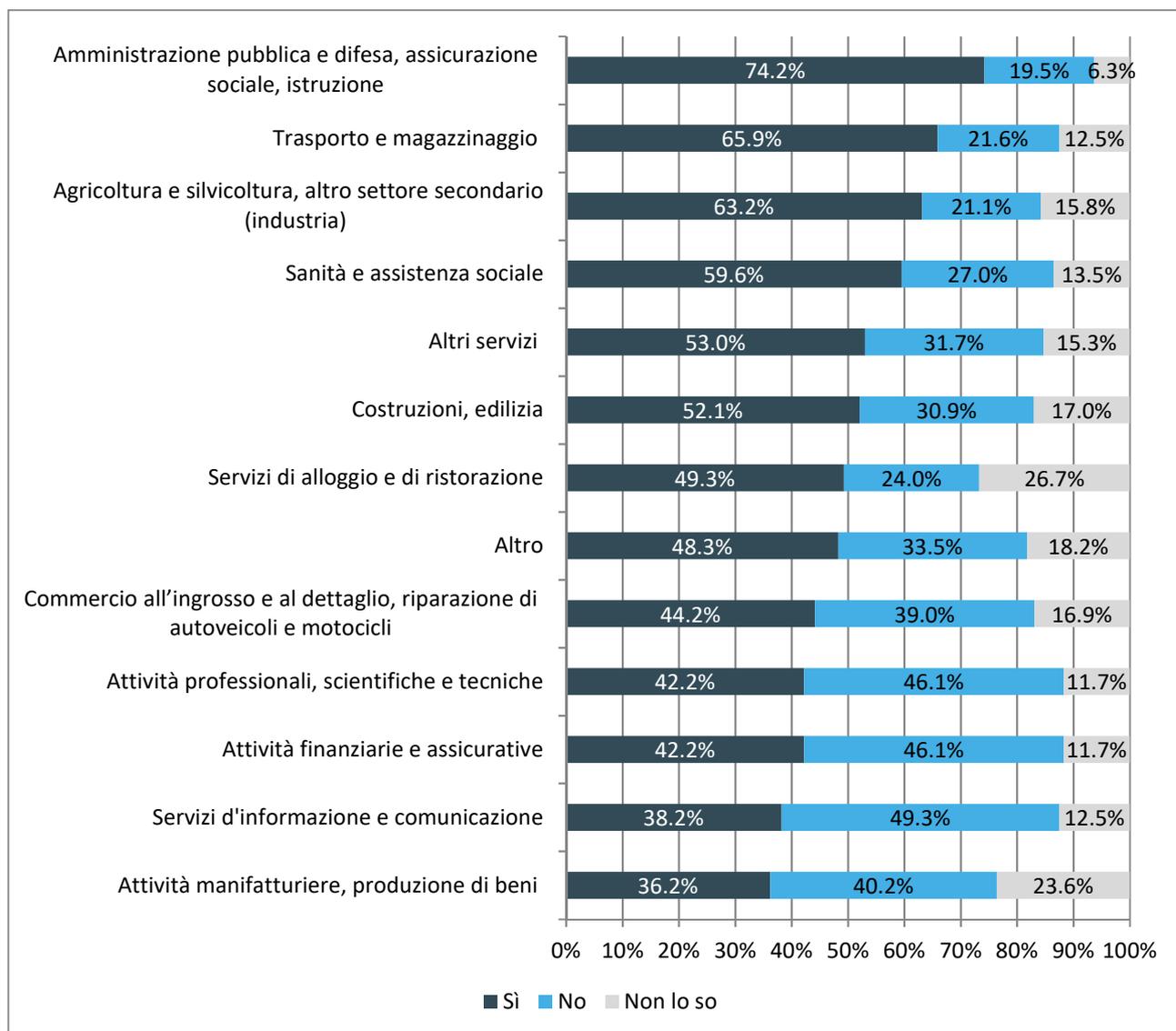
Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

La metà delle persone attive in Svizzera considera trasparente il sistema di retribuzione della propria azienda. Gli uomini (59%) affermano più spesso delle donne (46%) che il sistema di retribuzione della loro azienda sia trasparente.

In riferimento alle *dimensioni dell'azienda*, emerge che il personale delle piccole aziende indica più spesso (65%) di disporre di un sistema di retribuzione trasparente.

La figura 14 illustra come nell'ambito dei vari *rami* ci siano spesso differenze considerevoli nella diffusione di sistemi di retribuzione trasparenti.

**Figura 14:** se pensa all'azienda in cui lavora: la sua azienda ha un sistema di retribuzione trasparente? (Per ramo, N=1848)

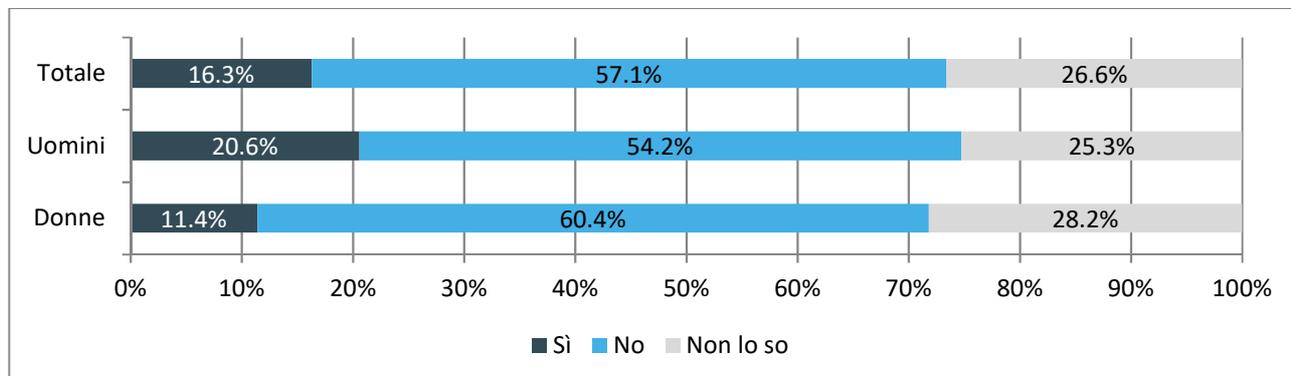
Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Il personale della pubblica amministrazione, dei trasporti e dell'agricoltura/altre industrie (63%–74%) indica più spesso di disporre di un sistema di retribuzione trasparente in azienda. Lo afferma meno spesso (36%–38%) invece, il personale dei rami dell'informazione e comunicazione nonché delle attività manifatturiere, produzione di beni.

La figura 15 presenta la quota di persone attive che indicano che nella loro azienda sono già state effettuate verifiche delle retribuzioni.

**Figura 15:** la sua azienda ha già svolto verifiche delle retribuzioni? (N=1852)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

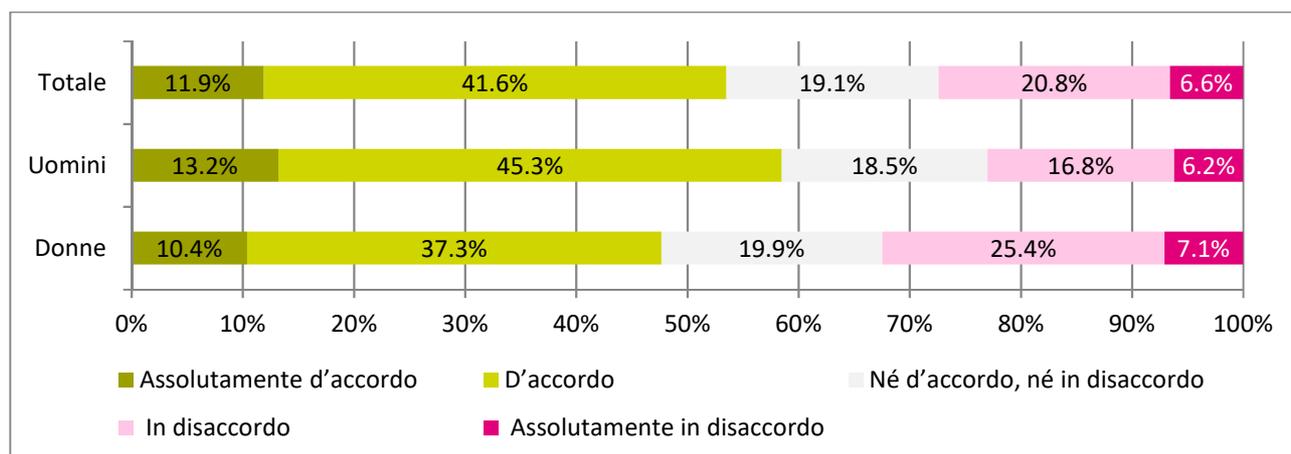
Il 16% delle persone attive in Svizzera indica che nella propria azienda sono già state svolte verifiche delle retribuzioni. Gli uomini indicano più spesso (21%) delle donne (11%) che tali verifiche sono state svolte nella loro azienda.

In riferimento alle *dimensioni dell'azienda* emerge che il personale di piccole aziende (fino a 9 e tra 10 e 49 collaboratori) parla più raramente di verifiche delle retribuzioni in azienda.

## 2.5 Soddisfazione a livello di retribuzione e trattative sulla retribuzione individuale

Fino a che punto gli interrogati sono soddisfatti della loro retribuzione e hanno già svolto trattative sulla loro retribuzione? La figura 16 presenta i risultati domanda per domanda.

**Figura 16:** indichi quanto è d'accordo con la seguente affermazione: "Sono soddisfatto/a della mia retribuzione" (N=1837)



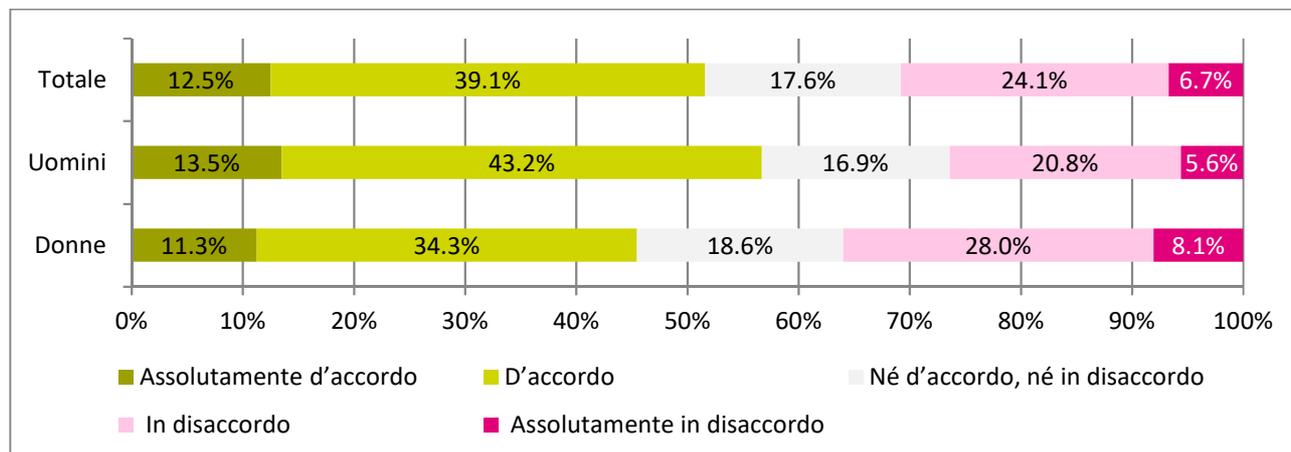
Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Nel complesso, le donne sono meno soddisfatte degli uomini della loro retribuzione.

La figura 17 presenta in che misura la retribuzione percepita è considerata in linea con le prestazioni individuali.

**Figura 17:** indichi quanto è d'accordo con la seguente affermazione: "La mia retribuzione corrisponde alle mie prestazioni personali" (N=1824)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

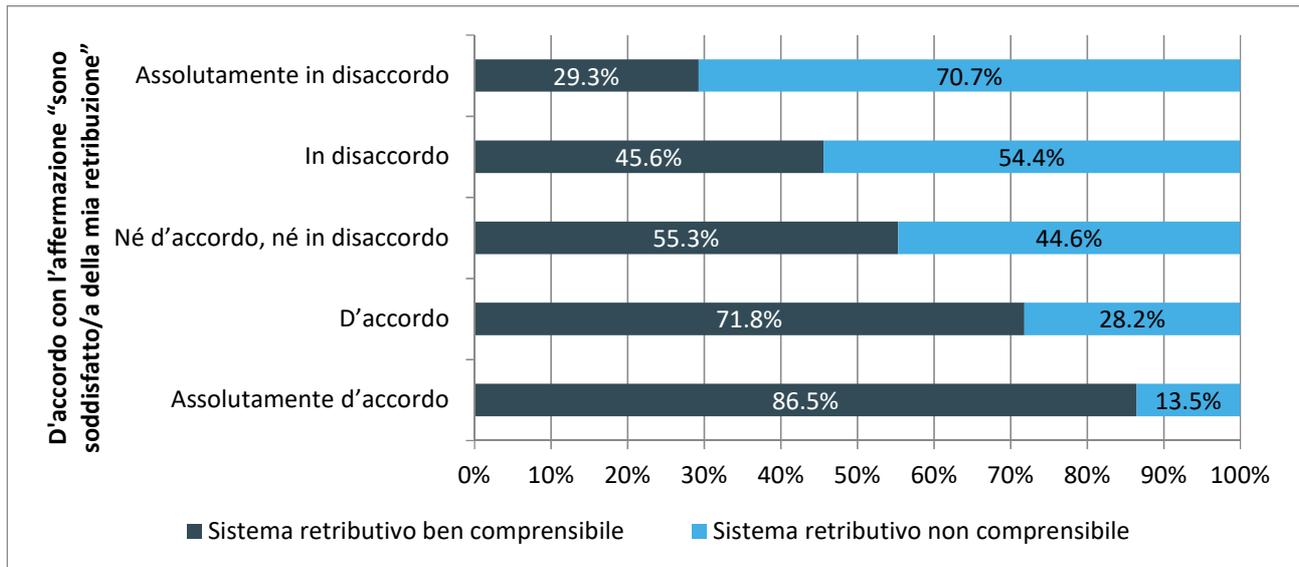
© CSP 2018

Una donna occupata in Svizzera su tre e un uomo su quattro non considera la retribuzione percepita in linea con le prestazioni fornite.

Nel complesso, il 31% delle persone attive in Svizzera pensa che la retribuzione percepita non corrisponda alle proprie prestazioni individuali. Questo valore è più marcato tra le donne (36%) che tra gli uomini (26%).

Le analisi della *relazione fra sistemi di retribuzione trasparenti e la percezione della propria remunerazione* dimostrano che i sistemi di retribuzione trasparenti influiscono sulla percezione della propria remunerazione:

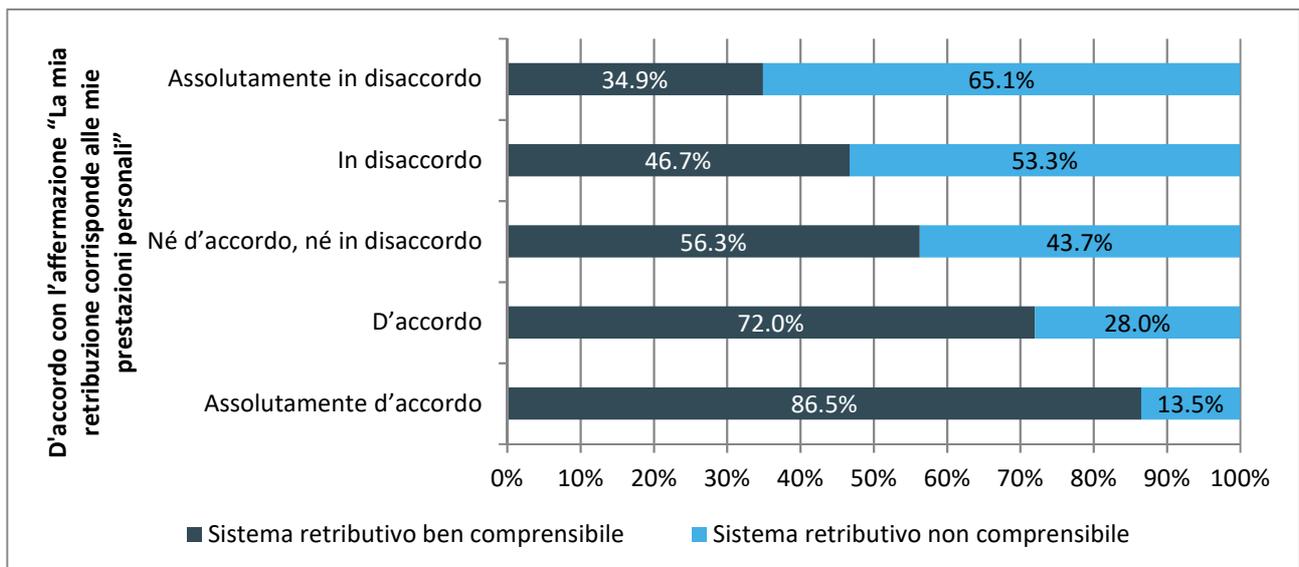
**Figura 18:** relazione tra un sistema di retribuzione trasparente e la soddisfazione a livello di retribuzione



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

**Figura 19:** relazione fra sistemi di retribuzione trasparenti e la convinzione che la propria remunerazione corrisponda alle prestazioni fornite (N= 1576, 262 "non so")



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

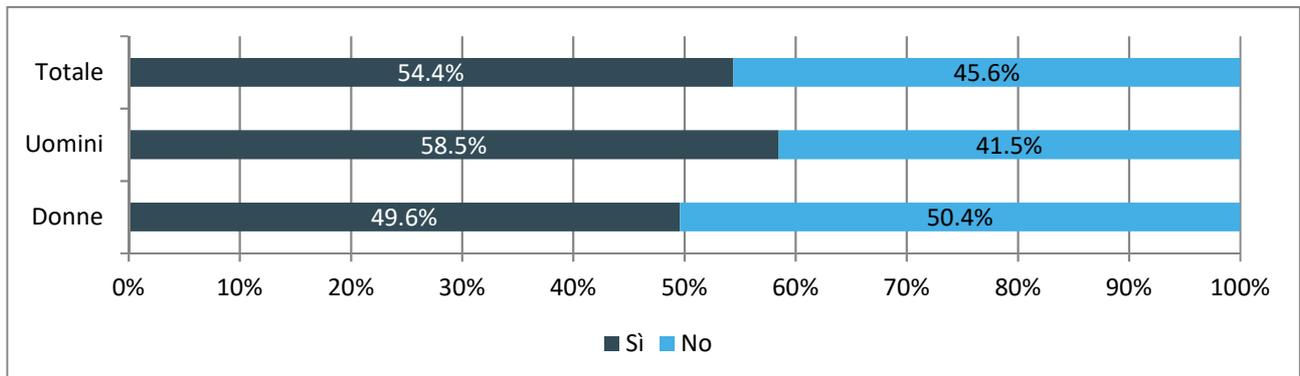
© CSP 2018

Le persone delle aziende dotate di un sistema di retribuzione trasparente sono più soddisfatte della loro remunerazione e più spesso del parere che il loro salario corrisponda alle prestazioni fornite. Tra le donne questo effetto positivo di un sistema di retribuzione trasparente sulla valutazione della conformità del salario è ancora più marcato che tra gli uomini.

L'87% delle persone completamente soddisfatte della loro remunerazione afferma di disporre in azienda di un sistema di retribuzione trasparente. Il 29% di coloro che sono del tutto insoddisfatti della loro remunerazione lavora in un'azienda dotata di un sistema di retribuzione trasparente.

La figura 20 illustra quante persone attive in Svizzera hanno già svolto trattative sulla loro retribuzione.

**Figura 20:** ha già svolto trattative sulla sua retribuzione? (N=1813)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell’uguaglianza 2018

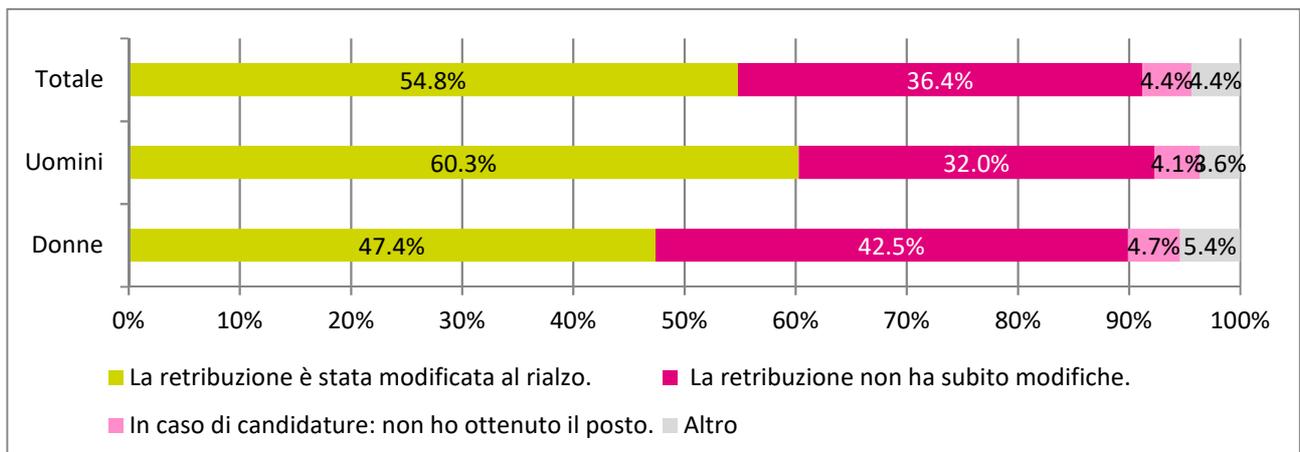
© CSP 2018

Quasi sei uomini e cinque donne su dieci hanno già svolto almeno una volta trattative sulla loro retribuzione.

Nel complesso, più della metà della popolazione attiva della Svizzera ha condotto trattative sulla propria retribuzione, gli uomini più spesso delle donne.

La seguente figura 21 presenta il numero di persone che hanno avuto successo nelle loro trattative sulla retribuzione.

**Figura 21:** qual è stato l’esito delle trattative? (N=961)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell’uguaglianza 2018

© CSP 2018

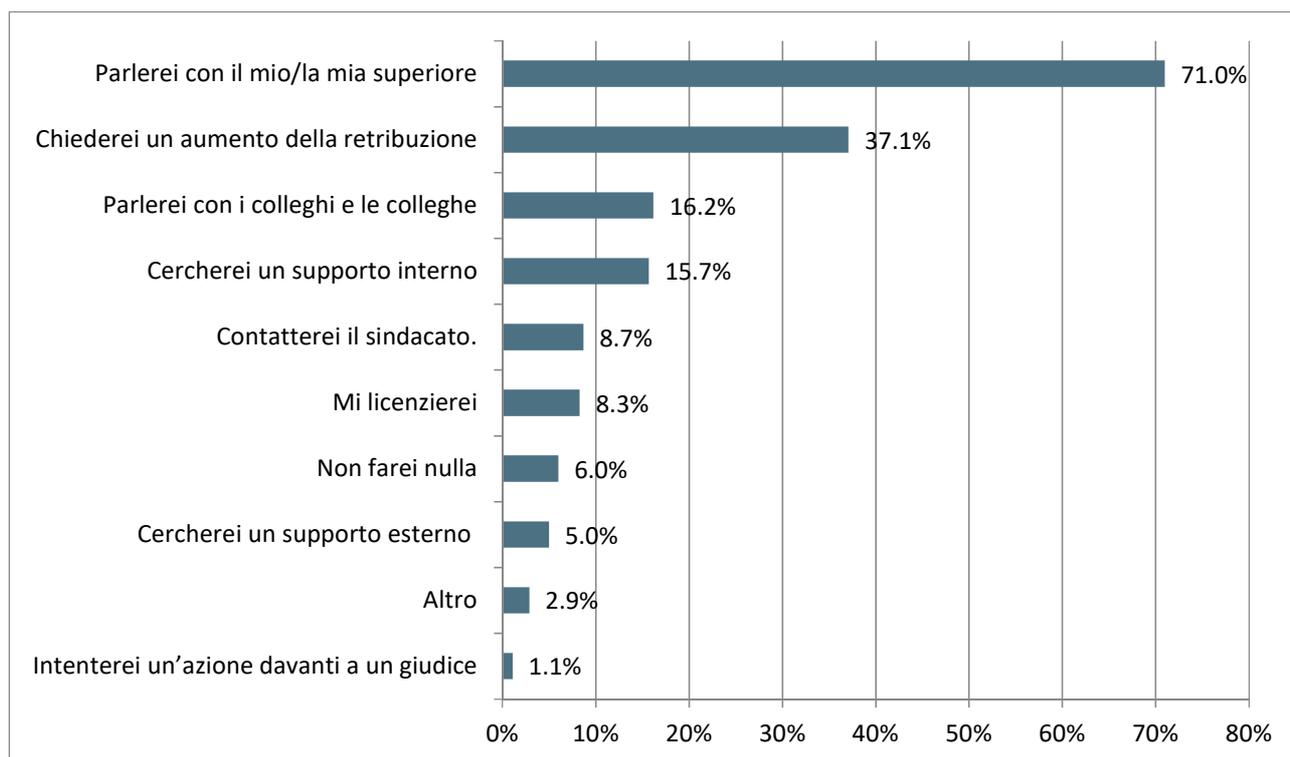
Le donne hanno meno successo degli uomini nelle trattative sulla retribuzione.

Il 60% degli uomini ha ottenuto un aumento in seguito alle trattative, contro il 47% delle donne. Il 4,7% delle donne e circa il 4,1% degli uomini hanno negoziato senza successo la retribuzione nell’ambito di procedimenti di assunzione. Tra coloro che hanno negoziato il salario e che in seguito non sono stati assunti non c’è alcuna differenza di genere.

## 2.6 Possibilità d'intervento individuali in materia di discriminazione salariale

Un altro importante tema dell'indagine era costituito dalle possibilità d'intervento che le persone attive in Svizzera pensano di avere a disposizione in caso di discriminazioni e disparità salariali. Di seguito l'accento è posto innanzitutto sulle possibilità d'intervento individuali (figura 22).

**Figura 22:** ipotizziamo che lei si renda conto di guadagnare meno di altri collaboratori o collaboratrici che svolgono la sua stessa funzione o una funzione di pari valore: come si comporterebbe? (Più risposte possibili, N=1852)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

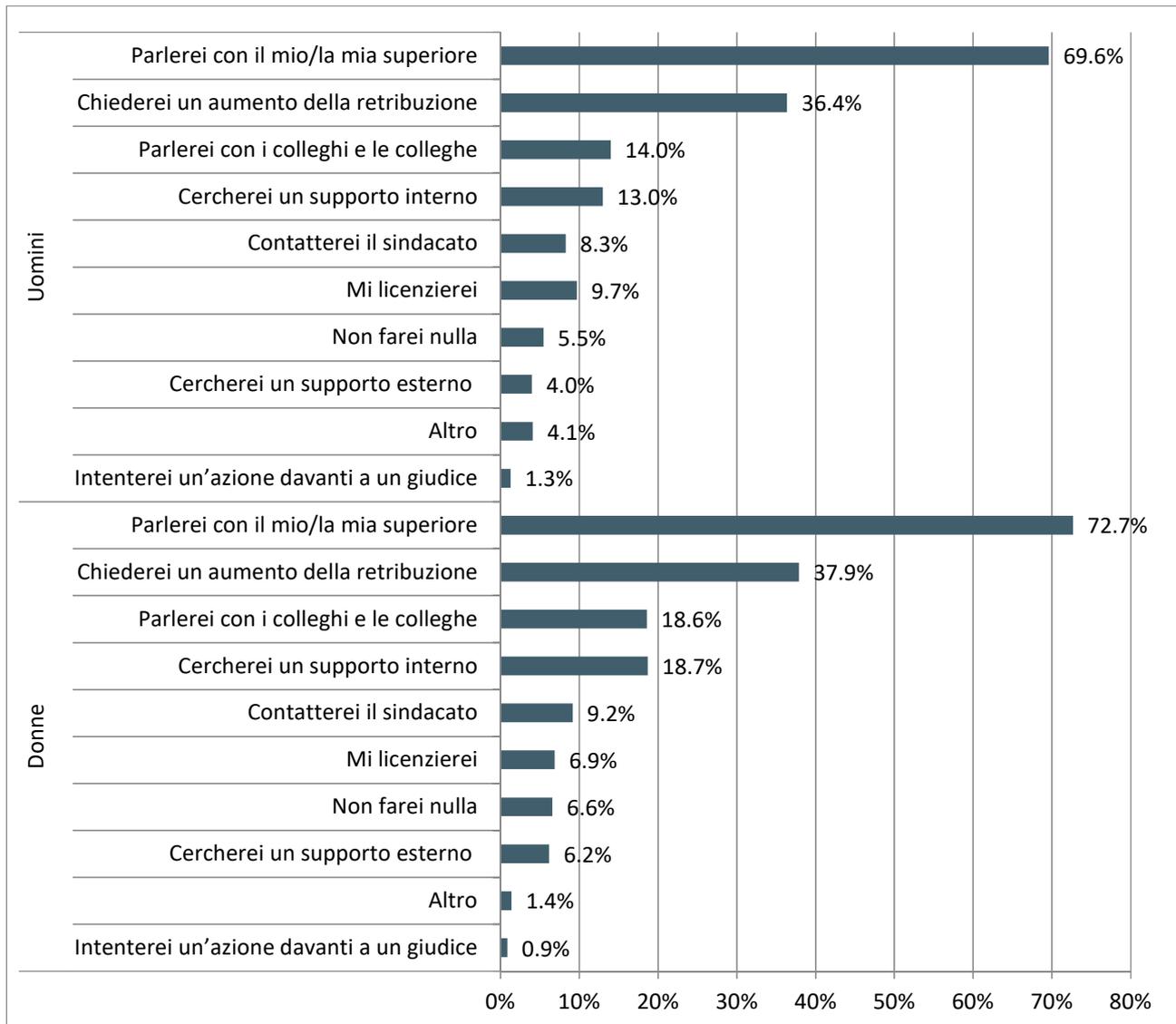
© CSP 2018

Se fossero oggetto di discriminazioni salariali, le persone attive in Svizzera citano più spesso come possibilità d'intervento adeguata la ricerca di un colloquio con il/la superiore (71%) e la richiesta di un aumento (37%). La possibilità d'intentare un'azione davanti a un giudice viene presa in considerazione molto raramente (1,1%).

Nella categoria "Altro" (2,9%) gli interrogati hanno citato altre possibili forme di intervento. In parti quasi uguali sono citati il "self improvement" (fornire migliori prestazioni, perfezionarsi) e una verifica delle ragioni individuali di remunerazioni diseguali.

La figura 23 presenta i pareri degli interrogati sulle possibilità d'intervento individuali ripartiti secondo il sesso.

**Figura 23:** ipotizziamo che lei si renda conto di guadagnare meno di altri collaboratori o collaboratrici che svolgono la sua stessa funzione o una funzione di pari valore: come si comporterebbe? (Per sesso, più risposte possibili, N=1851)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Nel caso di discriminazioni salariali, sia le donne che gli uomini prendono in considerazione possibilità d'intervento analoghe. Le donne indicano più spesso degli uomini di cercare un supporto interno o esterno o di parlare con i colleghi e le colleghe. Gli uomini considerano più spesso la disdetta del rapporto di lavoro.

## 2.7 Misure per la parità salariale tra donna e uomo

Per capire quanto le persone attive in Svizzera considerassero importante migliorare la parità salariale e quali misure prendessero in considerazione a tale scopo, il questionario prevedeva due domande: prima è stata posta una domanda aperta su cosa si dovrebbe fare per lottare contro le disparità salariali, poi è stato chiesto un parere in merito a misure concrete oggetto di discussione in seno all'opinione pubblica.

### 2.7.1 Domande aperte per migliorare la parità salariale tra donna e uomo

Quasi due terzi degli interrogati (64%) ha sfruttato l'opportunità di esprimere il proprio parere rispondendo alla domanda su che cosa si potrebbe fare "in generale" per lottare contro le disparità salariali. Nel complesso, l'11% degli interrogati si è espresso chiaramente contro qualsiasi misura.

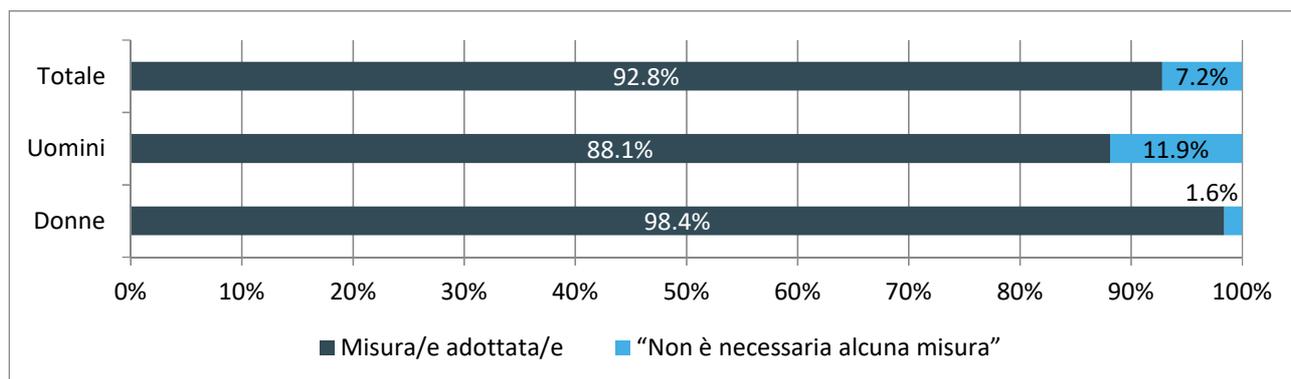
Le proposte presentate nelle risposte sono molto varie. Riguardano possibilità d'intervento a livello legale, di contratti collettivi e aziendali, ma anche temi indirettamente legati alla parità salariale come la conciliazione tra vita professionale e familiare. Le più citate sono le misure sulla trasparenza in materia di retribuzione, le misure legislative o l'introduzione di sistemi di retribuzione ben comprensibili. Segue un gruppo di proposte che chiedono una retribuzione uguale per entrambi i sessi, che si tratti della stessa posizione, formazione, esperienza o livello di prestazioni. Alcuni intervistati vedono un potenziale in un modello di "cambiamento culturale" ampiamente condiviso, che comprende vari principi come la rivalutazione dei tipici lavori femminili o delle attività principalmente svolte dalle donne, la sensibilizzazione degli uomini e dei superiori, un modello di formazione attento ai generi o il rafforzamento e l'incoraggiamento delle donne. Alcuni degli interrogati vorrebbero veder applicate anche misure non direttamente legate alla retribuzione, come gli orari di lavoro flessibili, la custodia dei bambini complementare alla famiglia e i congedi parentali.

Un piccolo gruppo di interrogati (11% di tutti i partecipanti all'indagine) si è pronunciato per vari motivi contro qualsiasi tipo di misura, o risposto che non c'è alcuna disparità salariale ingiustificata e quindi nessuna necessità d'intervenire. Questo gruppo è composto all'80% da uomini e raccomanda di non fare nulla, oppure considera la parità salariale come una responsabilità individuale. Più raramente si è espresso contro qualsiasi misura statale, facendo spesso riferimento alla libertà dell'attività economica.

Sulla scorta del gran numero e della varietà delle risposte alle domande aperte possiamo concludere che, a prescindere dall'indagine, le disparità salariali sono considerate come un tema di grande importanza dalle persone attive delle Svizzera.

### 2.7.2 Misure discusse in seno all'opinione pubblica per la promozione della parità salariale

Nell'ultima parte dell'indagine si è chiesto un parere in merito a otto misure concrete molto discusse in seno all'opinione pubblica. Era possibile scegliere ognuna delle misure considerate appropriate (figura 24). In alternativa era possibile scegliere "non è necessaria alcuna misura".

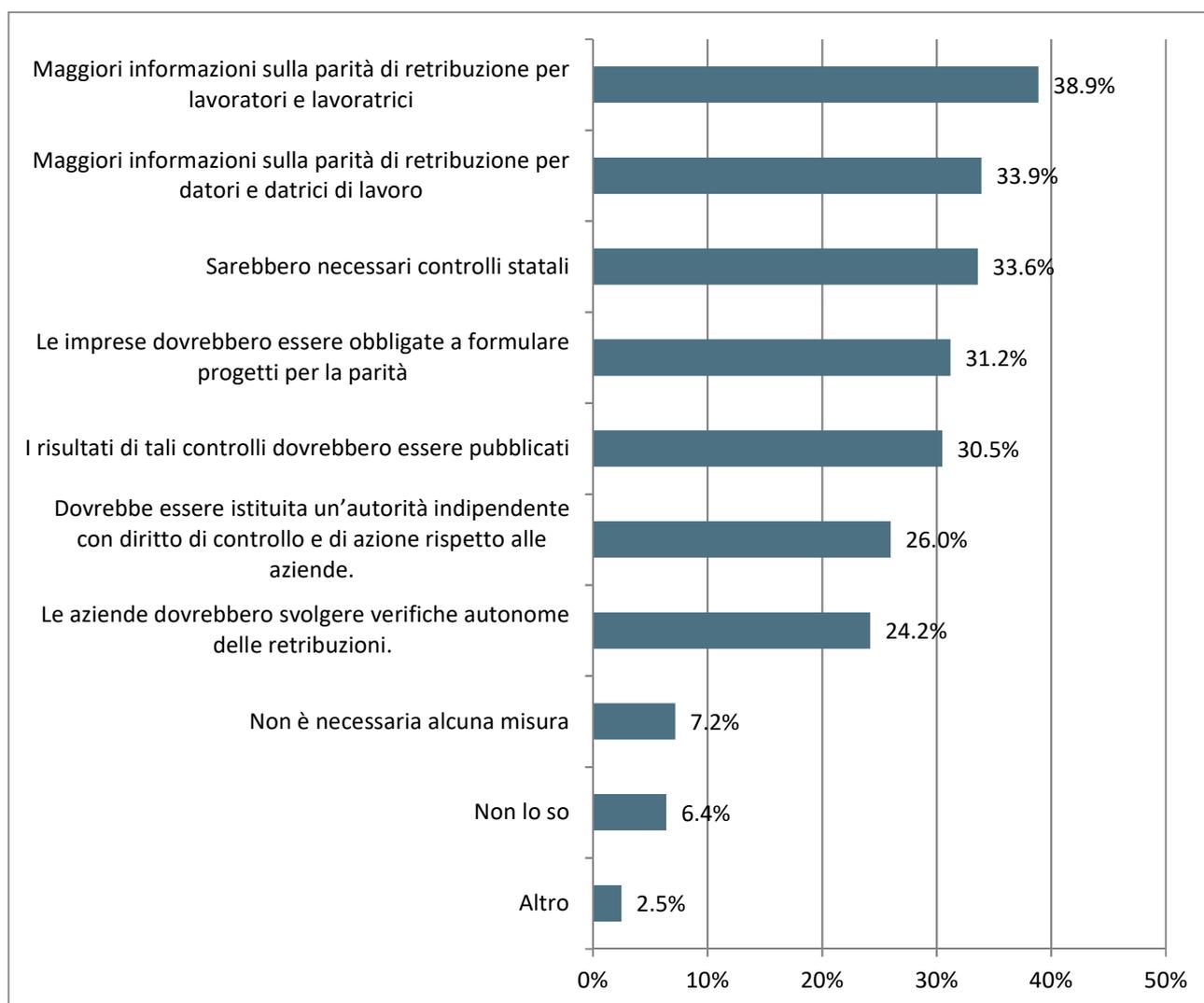
**Figura 24:** quali misure ritiene appropriate per raggiungere la parità salariale? (N=1852)

Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Il 93% delle persone attive in Svizzera si è pronunciato a favore di misure volte a migliorare la parità salariale.

Il 7,2% degli interrogati riteneva che non fosse necessaria alcuna misura. Tuttavia, le differenze tra i sessi sono notevoli: ben un uomo su otto, ma solo una donna su 50 considera superflue le misure per la promozione della parità salariale. Tutti gli altri interrogati approvavano almeno una delle misure citate nel questionario.

**Figura 25:** quali misure ritiene appropriate per raggiungere la parità salariale? (Più risposte possibili, N=1852)

Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

La misura più citata per raggiungere la parità salariale è “Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per lavoratori e lavoratrici” (39%), seguita da “Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per i datori di lavoro” e “Esecuzione di controlli statali” (entrambi 34%).

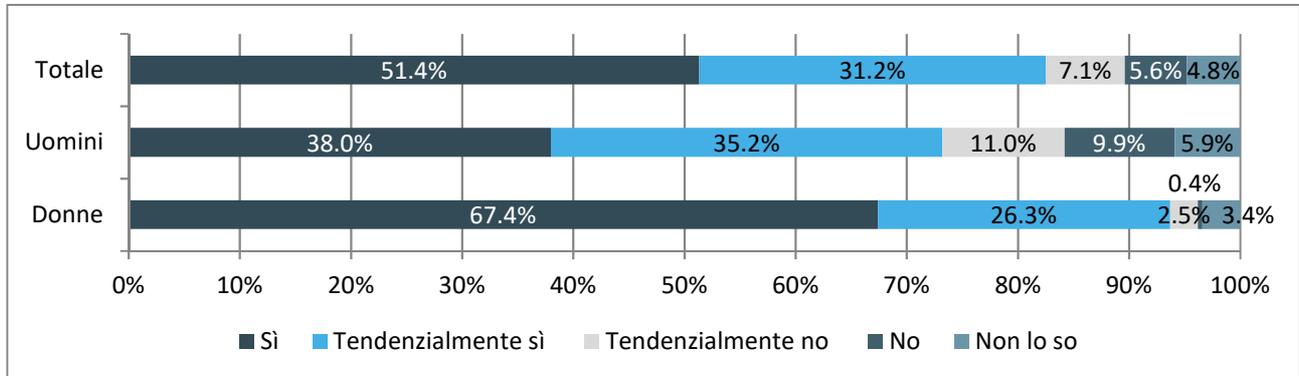
Le donne considerano i controlli statali come seconda misura più appropriata (43%). Le verifiche autonome delle retribuzioni svolte dalle aziende sono considerate appropriate dal 24% degli interrogati, e questa misura è considerata nel complesso come la seconda meno appropriata.

## 2.8 Applicazione della legge federale sulla parità dei sessi

La domanda sull'applicazione più stringente della legge federale sulla parità dei sessi puntava direttamente al quadro legale (figura 26 e figura 27). Da un'indagine online rappresentativa svolta tra 300 donne della Svizzera romanda (Qualinsight/Bilan, 2018) nel marzo 2018 è emerso che il 97% delle interrogate era favorevole a un'applicazione più stringente. I risultati della presente indagine svolta a livello nazionale tra donne e uomini vanno nella stessa

direzione. La Figura 26 figura 26 presenta i risultati riguardanti un'applicazione più stringente della legge federale sulla parità suddivisi per *sezzo*.

**Figura 26:** la legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? (Per sesso, N=1852)



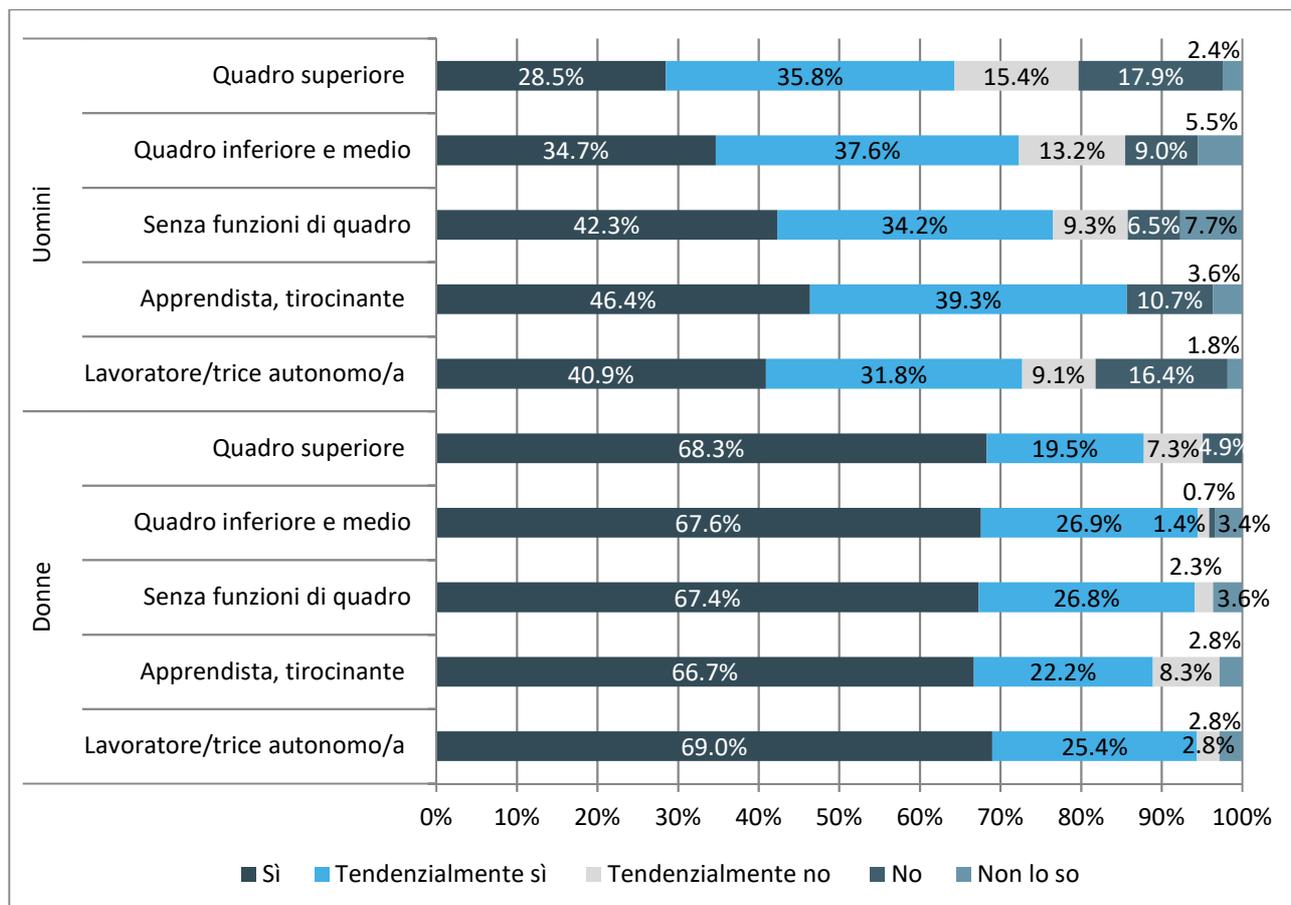
Fonte: CSP – Barometro nazionale dell’uguaglianza 2018

© CSP 2018

Più di otto persone attive su dieci si sono pronunciate a favore di un'applicazione più stringente della legge federale sulla parità dei sessi in materia di parità salariale. Le donne (94% dei sì) sono più spesso favorevoli a un'applicazione sostanzialmente più stringente della legge rispetto agli uomini, che hanno comunque risposto positivamente al 73%.

Si è anche cercato di capire se i pareri riguardanti un'applicazione più stringente della legge sulla parità fossero diversi a seconda del *sezzo* e della *posizione in azienda* (figura 27).

**Figura 27:** la legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? (Secondo la posizione all'interno dell'azienda e il sesso, N=1851)



Fonte: CSP – Barometro nazionale dell'uguaglianza 2018

© CSP 2018

Dai risultati emerge che le donne sono decisamente favorevoli a un'applicazione più stringente della legge federale sulla parità dei sessi indipendentemente dalla loro posizione professionale. Tra gli uomini questa posizione è condivisa sempre meno più si sale nella scala gerarchia (apprendisti e tirocinanti 86%, quadri superiori 64%).

## 2.9 Grandi Regioni

Infine, le principali domande sulla valutazione e percezione della parità sono state analizzate per ogni Grande Regione economica. La tabella 1 illustra i pareri ripartiti per Grande Regione riguardo alla domanda se la parità sia stata raggiunta in diversi settori. Le Grandi Regioni presentano differenze significative solo per quanto riguarda la parità nella formazione.

**Tabella 1:** ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi? (Per Grandi Regioni, N=1811-1831)

	Regione del Lemano (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Svizzera nord- occidentale (BS, BL, AG)	Zurigo (ZH)	Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Totale
La parità dei sessi in <b>famiglia</b> è stata raggiunta	22,2%	26,9%	22,0%	24,4%	30,2%	24,4%	27,1%	25,1%
La parità dei sessi nella <b>formazione</b> è stata raggiunta	13,1%	26,2%	30,6%	31,7%	26,3%	33,1%	17,6%	25,9%
La parità dei sessi nella <b>politica</b> è stata raggiunta	22,8%	21,5%	17,6%	17,1%	21,1%	20,0%	32,9%	20,6%
La parità dei sessi sul <b>posto di lavoro</b> è stata raggiunta	11,6%	13,7%	11,8%	10,8%	10,3%	11,3%	11,8%	11,7%
La parità dei sessi nelle <b>posizioni dirigenziali</b> è stata raggiunta	8,4%	10,0%	9,4%	9,8%	11,2%	8,1%	9,4%	9,6%

Tutte le affermazioni contrassegnate da \* si differenziano in maniera significativa per Grande Regione.

La tabella è presenta la quota di persone che considerano la parità raggiunta negli ambiti indicati (risposta “Assolutamente sì”). La percezione del raggiungimento della parità presenta poche differenze tra le varie **Grandi Regioni**. Gli abitanti della Regione del Lemano presentano la valutazione più negativa dell’applicazione dell’uguaglianza tra donna e uomo in tutti gli ambiti, mentre gli abitanti della Svizzera orientale presentano la valutazione più positiva.

La tabella 2 ripartisce per regione le risposte alla domanda posta agli interrogati se si siano mai sentiti penalizzati nella vita professionale a causa del loro sesso.

**Tabella 2:** si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (Per Grandi Regioni, N=1849)

	Regione del Lemano (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Svizzera nord- occidentale (BS, BL, AG)	Zurigo (ZH)	Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Totale
Si è sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso almeno una volta	58,8%	54,8%	57,6%	59,4%	58,2%	56,9%	42,4%	56,8%

Tutte le affermazioni contrassegnate da \* si differenziano in maniera significativa per Grande Regione.

Le differenze tra Grandi Regioni sono minime, solo in Ticino la percezione è sensibilmente più bassa (42%) rispetto alla media complessiva (57%).

La stessa tendenza emerge anche in materia di specifiche esperienze discriminatorie in ambito lavorativo, come illustrato dalla tabella 3.

**Tabella 3:** pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti? (Per Grande Regione, più risposte possibili, N=1849)

	Regione del Lemano (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Svizzera nord-occidentale (BS, BL, AG)	Zurigo (ZH)	Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Totale
<b>Retribuzione inferiore</b>	19,4%	19,6%	22,0%	20,9%	28,4%	23,8%	14,1%	21,4%
<b>Mi sono stati impartiti determinati compiti*</b>	10,3%	17,6%	13,5%	19,3%	15,1%	16,3%	9,4%	15,4%
<b>Molestie sessuali</b>	9,7%	9,8%	9,8%	10,1%	6,9%	7,5%	7,1%	9,1%
<b>Penalizzato/a all'assunzione</b>	11,9%	13,7%	11,8%	15,3%	13,4%	16,9%	11,8%	13,6%
<b>Penalizzato/a dalle condizioni di lavoro</b>	4,7%	7,1%	8,2%	9,0%	6,9%	8,1%	8,2%	7,4%
<b>Mancata promozione*</b>	8,4%	7,3%	6,5%	13,1%	8,6%	6,3%	7,1%	8,7%
<b>Nessun perfezionamento / Perfezionamento a condizioni particolarmente svantaggiose</b>	2,5%	5,1%	4,1%	5,5%	5,6%	5,0%	1,2%	4,5%
<b>Licenziamento</b>	4,4%	2,4%	2,4%	3,3%	4,3%	4,4%	4,7%	3,5%
<b>Altro</b>	2,5%	1,7%	2,0%	2,3%	0,4%	1,9%	2,4%	1,9%

Tutte le affermazioni contrassegnate da \* si differenziano in maniera significativa per Grande Regione.

Sono rimarchevoli le differenze regionali riguardanti la domanda “La legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente?” Dalla tabella 4 emerge che nella regione del Lemano le persone desiderano in maniera superiore alla media un'applicazione più stringente della legge e tale parere è anche più pronunciato (63% di sì rispetto alla media del 51%).

**Tabella 4:** la legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni? (Per Grandi Regioni, N=1849)

	Regione del Lemano (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Svizzera nord-occidentale (BS, BL, AG)	Zu-rigo (ZH)	Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Totale
<b>Sì</b>	62,5%	50,1%	47,3%	49,7%	49,6%	47,5%	48,2%	51,4%
<b>Tendenzialmente sì</b>	25,3%	31,3%	32,7%	30,2%	36,6%	31,3%	37,6%	31,2%
<b>Tendenzialmente no</b>	3,4%	8,6%	8,6%	9,3%	5,6%	6,9%	5,9%	7,2%
<b>No</b>	5,3%	5,9%	5%	5,5%	4,3%	7,5%	1,2%	5,5%
<b>Non so</b>	3,4%	4,2%	4,9%	5,3%	3,9%	6,9%	7,1%	4,7%

Le differenze regionali sono significative.

La ripartizione regionale del consenso sulle singole misure presenta grandi differenze (tabella 5).

**Tabella 5:** quali misure ritiene appropriate per raggiungere la parità salariale? (Per Grande Regione, più risposte possibili, N=1849)

	Regione del Lemano (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Svizzera nordocci- dentale (BS, BL, AG)	Zurigo (ZH)	Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Totale
Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per lavoratori e lavoratrici	34,4%	42,5%	36,7%	37,9%	41,1%	39,4%	42,4%	38,9%
Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per datori e datrici di lavoro	31,6%	32,3%	36,3%	34,7%	35,8%	36,3%	31,8%	34,0%
Sarebbero necessari controlli statali*	43,4%	33,0%	29,4%	31,7%	28,9%	27,5%	44,7%	33,6%
Le imprese dovrebbero essere obbligate a formulare progetti per la parità*	37,5%	35,2%	26,1%	28,1%	33,2%	29,4%	15,3%	31,2%
I risultati di tali controlli dovrebbero essere pubblicati*	38,1%	31,5%	26,5%	28,6%	26,7%	24,4%	37,6%	30,4%
Dovrebbe essere istituita un'autorità indipendente con diritto di controllo e di azione rispetto alle aziende*	34,1%	25,7%	22,4%	28,1%	21,1%	18,8%	24,7%	26,0%
Le aziende dovrebbero svolgere verifiche autonome delle retribuzioni*	16,3%	23,5%	26,5%	28,1%	25,9%	24,4%	27,1%	24,2%
Non è necessaria alcuna misura	5,3%	7,6%	8,2%	7,0%	6,9%	11,9%	2,4%	7,2%
Non so	8,4%	7,3%	6,5%	5,3%	6,0%	3,8%	3,5%	6,3%
Altro	1,9%	2,7%	3,7%	2,0%	2,6%	3,8%	1,2%	2,5%

Tutte le affermazioni contrassegnate da \* si differenziano in maniera significativa per Grande Regione.

### 3 Conclusioni

Gran parte delle persone attive in Svizzera considera che la parità non sia ancora stata raggiunta. La maggior parte delle donne occupate si è sentita discriminata a livello di remunerazione almeno una volta. Di conseguenza, il 98% delle donne e l'88% degli uomini interrogati si pronuncia a favore di misure per l'applicazione della parità salariale. La parità dei sessi può essere considerata anche in Svizzera come un tema di capitale importanza per la politica sociale.

## Bibliografia

- Credit Suisse (2018): Credit Suisse – Barometro della gioventù 2018. Generation Digital Solidarity despite uncertainty and challenges of change. <https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/responsibility/youth-barometer/youth-barometer-2018-final-report-international-en.pdf>.
- Unione europea (2017): Special Eurobarometer 465 – Gender Equality 2017. <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2154>.
- Qualinsight/Bilan (2018): Résultat du sondage sur les conditions de travail des femmes actives en Suisse romande. Non pubblicato.

# Allegato

## A) Svolgimento dell'indagine

Il questionario dell'indagine è stato elaborato dalla Scuola Universitaria Professionale di Lucerna – Assistenza sociale nel giugno 2018 e messo a punto in maniera dettagliata con la committente. A tale scopo sono state esaminate varie indagini e laddove possibile, riprese alcune domande già collaudate. Per consentire un confronto a livello internazionale, sono state adattate tre domande sulla parità tratte da un Eurobarometro attuale (Special Eurobarometer 465, 2017). Si tratta delle domande sul radicamento della parità salariale nel quadro legislativo, sulla percezione delle disparità salariali nonché in merito all'opinione personale di quanto la parità sia stata raggiunta in vari ambiti della società. Da notare che per l'Eurobarometro l'indagine è stata svolta presso tutta la popolazione adulta e non solo presso le persone attive.

Nel comporre il questionario si è badato al fatto che spesso le persone non sono consapevoli di essere state discriminate e che le discriminazioni vissute in prima persona possono essere considerate un tabù. Pertanto "Le pari opportunità sul posto di lavoro" sono state scelte come quadro di riferimento e i vari aspetti di questa tematica sono stati investigati da prospettive diverse (esperienze vissute in prima persona, osservazioni, opinioni personali).

Il questionario è stato testato da 25 persone nel luglio 2018. Il team di progetto ha poi rielaborato a più riprese il questionario sulla scorta dei questionari di prova completati, delle osservazioni e in parte dei riscontri personali ricevuti.

Il dipartimento degli studi sociali della Scuola Universitaria Professionale di Lucerna ha poi affidato lo svolgimento dell'indagine alla gfs.bern ag. L'indagine è stata eseguita tra il 20 luglio e il 6 agosto 2018 mediante il sistema di indagine online NEBU della gfs.bern ag.

Il questionario era disponibile in tedesco, italiano e francese. L'indagine è stata svolta in tutte le regioni linguistiche.

## B) Campionamento e controllo dati

Per il progetto è stato selezionato un campione rappresentativo (N=1852) della popolazione attiva in Svizzera (persone attive o alla ricerca di un impiego) tra i 18 e i 65 anni. Nel complesso sono state interrogate 844 donne e 1007 uomini; una persona ha fatto uso della possibilità di risposta «genere non binario/diverso». Il campione è stato tratto dal panel online della ditta gfs Switzerland con il procedimento dell'estrazione casuale. Il campione estratto presentava una correlazione tra Grandi Regioni (Regione del Lemano, Espace Mittelland, Svizzera nordoccidentale, Zurigo, Svizzera orientale, Svizzera centrale e Ticino) e sesso, al fine di rappresentare la proporzione tra i sessi delle persone occupate in queste regioni. A seconda della ripartizione di base, l'errore di campionamento massimo è di +/- 2,3 punti percentuali. Il set di dati è stato convalidato in base alla struttura socio-demografica reale e riponderato

per ottenere una ripartizione corretta ai fini dell'analisi per Grandi Regioni e sesso. Grazie alla ponderazione dei dati, il campione è in grado di rappresentare tutte le persone occupate o alla ricerca di un impiego di sesso maschile e femminile, compresi gli indipendenti di tutte le sette Grandi Regioni.

### C) Avvertenza sull'uso degli indicatori statistici

Al fine di migliorarne la leggibilità, nel presente rapporto si è espressamente rinunciato a riportare gli indicatori statistici. Se non altrimenti indicato, le differenze menzionate sono significative. Sono considerati statisticamente significativi tutti i risultati  $p < .050$ . Pertanto, le differenze per età, regione o grado di formazione non sono quasi mai significative.

## D) Questionario

	Deutsch	Französisch	Italianisch
a.0	Wählen Sie Ihre Sprache.	Sélectionnez votre langue.	Selezioni la sua lingua.
	In dieser Umfrage geht es um Einstellung und Erfahrungen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Wenn Sie nach wenigen Fragen zu unserer Zielgruppe gehören, dauert die Befragung etwa 10 Minuten	La présente enquête vise à recueillir votre point de vue et votre expérience concernant l'égalité des chances sur le lieu de travail. Si vous correspondez au groupe cible, l'enquête durera environ 10 minutes.	Il presente sondaggio è dedicato all'atteggiamento e alle esperienze in materia di pari opportunità sul posto di lavoro. Dovrà rispondere ad alcune domande per verificare di rientrare nel nostro gruppo target. In caso affermativo, il sondaggio durerà circa 10 minuti.
a.1	<b>Wie alt sind Sie?</b> ... Jahre	<b>Quel âge avez-vous?</b> ... ans	<b>Quanti anni ha?</b> ... anni
a.2	<b>Sind Sie zur Zeit in der Schweiz erwerbstätig? *</b> Als erwerbstätig gelten alle Personen, die als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder als Selbständige einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Ebenso zählen Personen, die ein geringes Beschäftigungsausmass aufweisen, nur vorübergehend beschäftigt sind, eine berufsbegleitende Ausbildung/Weiterbildung absolvieren oder im eigenen Familienbetrieb mithelfen, zu den Erwerbstätigen. Auch Personen, die aktuell nicht arbeiten, bei denen aber eine vertragliche Bindung zu einem Arbeitgeber besteht (z. B. Personen in Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, Sabbatical, Militärdienst), gelten als erwerbstätig. Hier ist nur eine Antwort möglich. Ja. Nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit. Nein, denn ich bin in Ausbildung Nein, denn ich führe den Haushalt bzw. betreue Kinder. Ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig.	<b>Travaillez-vous en Suisse actuellement? *</b> Par travail, on entend toute activité salariée ou indépendante rémunérée exercée par des personnes actives. Sont également considérées comme actives les personnes qui affichent un faible taux d'occupation, ne sont employées qu'à titre temporaire, suivent une formation/formation continue en cours d'emploi ou travaillent au sein de leur propre entreprise familiale. De même, les personnes qui ne travaillent pas actuellement mais possèdent une relation contractuelle avec un employeur (p. ex. personnes en congé maternité ou paternité, en congé sabbatique, au service militaire) sont considérées comme actives. Une seule réponse possible. Oui. Non, je cherche un emploi. Non, je suis une formation. Non, je m'occupe du ménage ou des enfants. Je suis sans emploi pour d'autres raisons.	<b>Al momento esercita un'attività lavorativa in Svizzera? *</b> Sono considerate persone che esercitano un'attività lavorativa tutti coloro che svolgono un'attività retribuita in qualità di lavoratori e lavoratrici dipendenti o autonomi. Il gruppo comprende anche coloro che presentano un grado occupazionale ridotto, sono solo temporaneamente occupati, frequentano un ciclo di formazione/perfezionamento parallelo all'attività professionale o prestano aiuto in seno all'impresa di famiglia. Anche le persone che al momento non lavorano, ma sono legate a un datore di lavoro per mezzo di un contratto (ad es. persone in congedo di maternità o paternità, anno sabbatico, servizio militare) sono considerate esercitanti un'attività lavorativa. Qui è possibile indicare una sola risposta. Sì. No, sono alla ricerca di un'attività lavorativa. No, in quanto sono in formazione. No, in quanto mi occupo dell'economia domestica e/o della cura dei figli. No, per altri motivi non esercito alcuna attività lavorativa.
a.3	<b>In welchem Umfang sind Sie erwerbstätig?</b> <b>In welchem Umfang waren Sie zuletzt erwerbstätig?</b> (offenes Feld) %	<b>Quel est votre taux d'occupation?</b> <b>Quel était votre taux d'occupation dans le cadre de votre dernier emploi en date?</b> (champ ouvert) %	<b>Qual è il suo grado di occupazione?</b> <b>Qual è stato il suo ultimo grado di occupazione?</b> (Campo di testo libero) %
a.4	<b>In welcher Branche sind Sie erwerbstätig?</b> <b>In welcher Branche waren Sie zuletzt erwerbstätig?</b> Hier können Sie nur eine Antwort geben. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren</li> <li>• Baugewerbe, Bau</li> <li>• Land- und Forstwirtschaft, übriger Sekundärsektor (Industrie)</li> <li>• Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen</li> </ul>	<b>Dans quel secteur travaillez-vous?</b> <b>Dans quel secteur avez-vous travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date?</b> Une seule réponse. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Industrie manufacturière</li> <li>• Construction</li> </ul>	<b>Qual è il settore in cui esercita la sua attività lavorativa?</b> <b>Qual è stato l'ultimo settore in cui ha esercitato la sua attività lavorativa?</b> Qui è possibile indicare una sola risposta. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività manifatturiere, produzione di beni</li> <li>• Costruzioni, edilizia</li> <li>• Agricoltura e silvicoltura, altro settore secondario (industria)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkehr und Lagerei</li> <li>• Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie</li> <li>• Information und Kommunikation</li> <li>• Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen</li> <li>• Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen</li> <li>• Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Erziehung/Bildungswesen</li> <li>• Gesundheits- und Sozialwesen</li> <li>• Übrige Dienstleistungen (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen, private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für Eigenbedarf)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agriculture et sylviculture, autre activité du secteur secondaire (industrie)</li> <li>• Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</li> <li>• Transports et entreposage</li> <li>• Hébergement et restauration</li> <li>• Information et communication</li> <li>• Activités financières et d'assurance</li> <li>• Activités spécialisées, scientifiques et techniques</li> <li>• Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire et enseignement</li> <li>• Santé humaine et action sociale</li> <li>• Autres activités (activiés de services administratifs et de soutien, activités immobilières, art, spectacles et activités récréatives, autres activités de services, activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique, activités des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli</li> <li>• Trasporto e magazzinaggio</li> <li>• Servizi di alloggio e di ristorazione</li> <li>• Servizi di informazione e comunicazione</li> <li>• Attività finanziarie e assicurative</li> <li>• Attività professionali, scientifiche e tecniche</li> <li>• Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale, istruzione</li> <li>• Sanità e assistenza sociale</li> <li>• Altri servizi (attività amministrative e di servizi di supporto, attività immobiliari, attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, altre attività di servizi, attività di famiglie e convivenze come datori lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze)</li> </ul>
a.5	<p><b>Welche Stellung haben Sie im Unternehmen?</b>  <b>Welche Stellung hatten Sie zuletzt im Unternehmen?</b>          Hier können Sie nur eine Antwort geben.          Arbeitnehmer/in ohne Führungs-/Kaderfunktion          Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion, unteres und mittleres Kader (z. B. Abteilungsleitung, Projektleitung)          Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion, oberes Kader (z. B. Geschäftsleitung)          Lernende/r, Praktikant/in          Selbständig mit oder ohne Angestellte/n</p>	<p><b>Quel poste occupez-vous au sein de l'entreprise?</b>  <b>Quel poste avez-vous occupé au sein de l'entreprise dans le cadre de votre dernier emploi en date?</b>          Une seule réponse.          Employé-e sans fonction de direction/cadre          Employé-e avec fonction de direction, cadre inférieur et moyen (p. ex. responsable de service, responsable de projet)          Employé-e avec fonction de direction, cadre supérieur (p. ex. direction)          Apprenti-e, stagiaire          Indépendant-e avec ou sans employé-e-s</p>	<p><b>Qual è la sua posizione all'interno dell'azienda?</b>  <b>Qual è stata la sua ultima posizione all'interno dell'azienda?</b>          Qui è possibile indicare una sola risposta.          Lavoratore/trice senza funzioni direttive/di quadro          Lavoratore/trice con funzioni direttive, quadro inferiore e medio (ad es. direzione di sezione, direzione di progetto)          Lavoratore/trice con funzioni direttive, quadro superiore (ad es. direzione amministrativa)          Apprendista, tirocinante          Lavoratore/trice autonomo/a con o senza dipendenti</p>
a.6	<p><b>In welcher Region der Schweiz sind Sie erwerbstätig?</b>  <b>In welcher Region der Schweiz waren Sie zuletzt erwerbstätig?</b>          Région lémanique (VD, VS, GE)          Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)          Nordwestschweiz (BS, BL, AG)          Zürich (ZH)          Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)          Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)          Ticino (TI)</p>	<p><b>Dans quelle région de Suisse travaillez-vous?</b>  <b>Dans quelle région de Suisse avez-vous travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date?</b>          Région lémanique (VD, VS, GE)          Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)          Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)          Zurich (ZH)          Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)          Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)          Tessin (TI)</p>	<p><b>In quale regione svizzera esercita la sua attività lavorativa?</b>  <b>Qual è stata l'ultima regione svizzera in cui ha esercitato la sua attività lavorativa?</b>          Regione del Lemano (VD, VS, GE)          Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)          Svizzera del Nord-Ovest (BS, BL, AG)          Zurigo (ZH)          Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)          Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)          Ticino (TI)</p>
a.7	<p><b>Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?</b>  <b>Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen, in dem sie zuletzt gearbeitet haben?</b>          Denken Sie an alle Unternehmensteile/Filialen/Niederlassungen.          1–9          10–49          50–249</p>	<p><b>Combien de collaboratrices et collaborateurs compte l'entreprise dans laquelle vous travaillez?</b>  <b>Combien de collaboratrices et collaborateurs compte l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date?</b>          Pensez à toutes les divisions/succursales de l'entreprise.          1–9          10–49</p>	<p><b>Quanti collaboratori ha l'azienda in cui lavora?</b>  <b>Quanti collaboratori aveva l'ultima azienda in cui ha lavorato?</b>          Pensi a tutte le sezioni dell'azienda/filiali/succursali.          1–9          10–49          50–249          250–999          1000+</p>

	250-999 1000+	50-249 250-999 Au moins 1000	
a.8	Ich bin - eine Frau. - ein Mann. - inter/nicht-binär/divers.	Je suis - une femme. - un homme. - inter/non binaire/divers.	<b>Sono:</b> - donna. - uomo. - intersessuale/non binario/vario.
a.9	<b>Ich lebe</b> ... allein. ... allein mit Kind/ern. ... mit Partner/in. ... mit Partner/in und Kind/ern. Weiteres (offenes Feld)	<b>Je vis</b> ... seul-e. ... seul-e avec un ou plusieurs enfants. ... avec mon/ma partenaire. ... avec mon/ma partenaire et un ou plusieurs enfants. Autre (champ ouvert)	<b>Vivo:</b> ... da solo/a. ... da solo/a con uno o più figli. ... con il mio/la mia partner. ... con il mio/la mia partner e uno o più figli. Altro (campo di testo libero)
a.10	<b>Was ist Ihre höchste Ausbildung?</b> - Keine - Primar-Real-Sekundarschule - Berufslehre-Berufsschule-KV-Gewerbeschule - Maturitätsschule, Gymnasium, LehrerInnenseminar, Berufsmaturität - Höhere Fach- oder Berufsausbildung, Kunstgewerbeschule - Höhere Fachschule z. B. HTL, HWV - Technische Hochschulen (ETH), Fachhochschule (FHS) - Universität - weiss nicht - keine Antwort	<b>Quel est votre niveau de formation le plus élevé?</b> - Aucun - Ecole primaire-secondaire - Apprentissage-école professionnelle-apprentissage de commerce-école des métiers - Ecole de maturité, lycée/gymnase, école normale, maturité professionnelle - Formation technique ou professionnelle supérieure, école des arts appliqués - Haute école spécialisée, p. ex. école technique supérieure, école supérieure d'économie et de gestion - Ecole polytechnique fédérale (EPF), haute école spécialisée (HES) - Université - Je ne sais pas - Aucune réponse	<b>Qual è il più alto grado di istruzione che ha ottenuto?</b> - Nessuno - Scuola primaria/secondaria di primo grado - Formazione professionale/scuola professionale/scuola di commercio/scuola professionale artigianale industriale - Scuola di maturità/liceo/scuola magistrale/maturità professionale - Formazione specializzata o professionale superiore/scuola di arti applicate - Scuola specializzata superiore per esempio, STS, SSQEA - Politecnici federali (PF)/scuola universitaria professionale (SUP) - Università - Non lo so - Nessuna risposta
	<b>Im Folgenden geht es um Einstellung und Erfahrungen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz.</b>	<b>Ci-après, l'enquête porte sur votre point de vue et votre expérience concernant l'égalité des chances sur le lieu de travail.</b>	<b>Di seguito sono riportate domande relative all'atteggiamento e alle esperienze in materia di pari opportunità sul posto di lavoro.</b>
b.1	<b>Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist?</b> ... in der Familie ... in der Politik ... in der Ausbildung ... am Arbeitsplatz ... bei Führungspositionen in Unternehmen und Organisationen  ja, auf jeden Fall – ja, teilweise – nein, nicht wirklich – nein, überhaupt nicht – weiss nicht	<b>Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse?</b> ... dans la famille ... en politique ... dans la formation ... sur le lieu de travail ... aux postes de direction des entreprises et organisations  oui, tout à fait – oui, en partie – non, pas vraiment – non, pas du tout – je ne sais pas	<b>Ritiene che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi?</b> ... in famiglia ... nella politica ... nella formazione ... sul posto di lavoro ... nelle posizioni dirigenziali delle aziende e delle organizzazioni  assolutamente sì – sì, in parte – no, non del tutto – assolutamente no – non lo so
b.2	<b>Was denken Sie: Ist das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer» in der Schweiz im Gesetz verankert?</b> Ja. Nein.	<b>Pensez-vous que le principe «un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale pour les femmes et les hommes» est ancré dans la loi en Suisse?</b> Oui. Non.	<b>Esprima la sua opinione: il principio dell'«eguale retribuzione a parità di prestazioni e per prestazioni di egual valore di uomini e donne» è sancito dalla legge svizzera?</b> Sì. No.

	Weiss nicht.	Je ne sais pas.	Non lo so.
b.3	<p><b>Wenn Sie an Ihre beruflichen Erfahrungen denken: Haben Sie sich bei den nachfolgenden Situationen schon einmal aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt gefühlt?</b></p> <p>Mit Benachteiligung aufgrund des Geschlechts meinen wir auch wegen des Zivilstands, der familiären Situation oder bei Frauen wegen einer Schwangerschaft.</p> <p>Hier können Sie mehrere Antworten geben.</p> <p>Ich denke, dass ich wegen meinem Geschlecht schon einmal ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ... bei einer Anstellung benachteiligt worden bin.</li> <li>- ... nicht oder zu besonders schlechten Bedingungen an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen kann/konnte.</li> <li>- ... nicht befördert werde/wurde.</li> <li>- ... weniger Lohn erhalte/erhalten habe.</li> <li>- ... bestimmte Aufgaben zugeteilt bekomme/bekommen habe.</li> <li>- ... durch eine bestimmte Gestaltung meiner Arbeitsbedingungen benachteiligt werde/wurde. Das betrifft z. B. Arbeitspensum, Arbeitszeitregelung, zur Verfügung gestellte Ressourcen u. a.</li> <li>- ... durch sexistische Sprüche, anzügliche Blicke, aufdringliches Verhalten, pornografisches Material, Drohungen, sexuelle Übergriffe belästigt werde/wurde.</li> <li>- ... gekündigt wurde.</li> <li>- ... andere Benachteiligungen erfahren habe, und zwar (offenes Feld)</li> <li>- Ich habe mich noch nie wegen meinem Geschlecht benachteiligt gefühlt.</li> <li>- Ich habe mich schon bevorteilt gefühlt.</li> </ul>	<p><b>En pensant à vos expériences professionnelles, avez-vous déjà été désavantagé-e en raison de votre sexe dans les situations suivantes?</b></p> <p>Par désavantage en raison du sexe, on entend aussi tout désavantage fondé sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse.</p> <p>Plusieurs réponses possibles.</p> <p>J'ai déjà été confronté-e aux situations suivantes en raison de mon sexe ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ... j'ai été désavantagé-e lors d'une embauche.</li> <li>- ... je ne peux pas/je n'ai pas pu participer à des formations et des formations continues, ou seulement dans des conditions particulièrement mauvaises.</li> <li>- ... je n'ai pas obtenu de promotion.</li> <li>- ... je perçois/j'ai perçu un salaire moins élevé.</li> <li>- ... on m'attribue/on m'a attribué certaines tâches.</li> <li>- ... je suis/j'ai été désavantagé-e par un aménagement donné de mes conditions de travail. Cela concerne p. ex. le taux d'occupation, les règles relatives au temps de travail, les ressources mises à disposition, etc.</li> <li>- ... je suis/j'ai été gêné-e par des propos sexistes, des regards déplacés, un comportement importun, du matériel pornographique, des menaces, des agressions sexuelles.</li> <li>- ... j'ai été licencié-e.</li> <li>- ... j'ai fait l'objet d'autres discriminations, à savoir (champ ouvert)</li> <li>- A ce jour, je n'ai jamais eu le sentiment d'avoir été désavantagé-e en raison de mon sexe.</li> <li>- J'ai déjà eu le sentiment d'avoir été avantagé-e.</li> </ul>	<p><b>Pensi alle sue esperienze professionali: si è mai sentito/a penalizzato/a sulla base del suo sesso in una delle situazioni seguenti?</b></p> <p>Con penalizzazione sulla base del sesso intendiamo anche quella sulla base dello stato civile, della situazione familiare o, per le donne, a causa di una gravidanza.</p> <p>Qui è possibile indicare più risposte.</p> <p>Ritengo che, a causa del mio sesso, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ... io sia stato/a penalizzato/a in occasione di un'assunzione.</li> <li>- ... mi sia (stato) impedito di prendere parte a formazioni/perfezionamenti, o le condizioni per la mia partecipazione siano notevolmente peggiorate.</li> <li>- ... mi sia stata negata una promozione.</li> <li>- ... io ricevo/abbia ricevuto una retribuzione inferiore.</li> <li>- ... determinati compiti mi siano (stati) assegnati.</li> <li>- ... io sia (stato/a) penalizzato/a attraverso una determinata strutturazione delle mie condizioni di lavoro. Ciò riguarda ad esempio il grado di occupazione, la regolamentazione degli orari di lavoro, le risorse messe a disposizione, ecc.</li> <li>- ... io sia (stato/a) molestato/a con affermazioni sessiste, sguardi fastidiosi, comportamenti molesti, materiale pornografico, minacce, aggressioni sessuali.</li> <li>- ... io sia stato/a licenziato/a.</li> <li>- ... io sia stato/a penalizzato/a in altro modo, ovvero: (campo di testo libero)</li> <li>- Non mi sono mai sentito/a penalizzato/a a causa del mio sesso.</li> <li>- Mi è capitato di sentirmi avvantaggiato/a.</li> </ul>
b.4	<p><b>Was denken Sie: Erhalten Frauen in der Schweiz für gleiche und gleichwertige Arbeit eher mehr, eher weniger oder gleich viel Lohn wie Männer?</b></p> <p>Eher mehr Lohn Eher weniger Lohn Gleich viel Lohn Weiss nicht</p>	<p><b>D'après vous, pour un travail égal ou de valeur égale les femmes perçoivent-elles en Suisse un salaire plutôt supérieur, plutôt inférieur ou égal à celui des hommes ?</b></p> <p>Salaire plutôt supérieur Salaire plutôt inférieur Salaire égal Je ne sais pas</p>	<p><b>Esprima la sua opinione: a parità di prestazioni e per prestazioni di uguale valore, le donne, in Svizzera, ricevono una retribuzione maggiore, inferiore o uguale a quella degli uomini?</b></p> <p>Generalmente, una retribuzione maggiore. Generalmente, una retribuzione minore. La stessa retribuzione. Non lo so.</p>
b.5	<p><b>Was meinen Sie: Was könnte man ganz generell tun, um die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu verringern? (offenes Feld)</b></p>	<p><b>D'après vous, que pourrait-on faire, de manière générale, pour réduire l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes? (champ ouvert)</b></p>	<p><b>Che cosa ne pensa? Che cosa si potrebbe fare, in generale, per ridurre le disparità di salario tra uomini e donne? (Campo di testo libero)</b></p>
b.6	<p><b>Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken: Treffen die folgenden Aussagen zu oder nicht?</b></p> <p><b>Wenn Sie an das Unternehmen denken, in dem Sie zuletzt erwerbstätig waren: Treffen die folgenden Aussagen zu oder nicht?</b></p> <p>a) Ich kenne die Löhne meiner unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen.</p>	<p><b>S'agissant de votre entreprise, les affirmations suivantes sont-elles correctes?</b></p> <p><b>S'agissant de l'entreprise dans laquelle vous avez travaillé dans le cadre de votre dernier emploi en date, les affirmations suivantes sont-elles correctes?</b></p> <p>a) Je connais les salaires de mes collègues directs. b) Mon entreprise possède un système salarial transparent.</p>	<p><b>Se pensa all'azienda in cui lavora: le seguenti affermazioni sono vere o false?</b></p> <p><b>Se pensa all'ultima azienda in cui ha lavorato: le seguenti affermazioni sono vere o false?</b></p> <p>a) So a quanto ammonta la retribuzione dei miei colleghi e colleghe più vicini. b) La mia azienda ha un sistema di retribuzione trasparente.</p>

	<p>b) Mein Betrieb hat ein nachvollziehbares Lohnsystem.  c) Mein Betrieb hat schon einmal eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt und die Ergebnisse dem Personal mitgeteilt.  d) Ich habe schon einmal den Verdacht gehabt, dass es in meinem Betrieb Lohndiskriminierung geben könnte.</p> <p>ja – nein – weiss nicht</p>	<p>c) Mon entreprise a déjà réalisé une analyse de l'égalité salariale et a communiqué les résultats au personnel.  d) J'ai déjà soupçonné une discrimination salariale éventuelle au sein de mon entreprise.</p> <p>oui – non – je ne sais pas</p>	<p>c) La mia azienda ha già svolto una verifica della parità delle retribuzioni, comunicandone i risultati al personale.  d) Ho già avuto il sospetto che la mia azienda potesse operare delle discriminazioni a livello di retribuzione.</p> <p>sì – no – non lo so</p>
b.7	<p><b>Bitte geben Sie an, wie sehr Sie mit den Aussagen übereinstimmen.</b>  <b>Bitte geben Sie an, wie sehr Sie mit den Aussagen übereinstimmen. Denken Sie dabei an Ihre letzte Erwerbstätigkeit.</b>  a) Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.  b) Meine Entlohnung entspricht meiner persönlichen Leistung.</p> <p>stimme voll und ganz zu – stimme zu – weder noch – stimme nicht zu – stimme überhaupt nicht zu – weiss nicht</p>	<p><b>Veillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes.</b>  <b>Veillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes en relation avec votre dernière activité professionnelle en date.</b>  a) Je suis satisfait-e de mon salaire.  b) Mon salaire correspond à mes performances personnelles.</p> <p>tout à fait d'accord – d'accord – neutre – pas d'accord – pas du tout d'accord – je ne sais pas</p>	<p><b>Indichi quanto è d'accordo con le affermazioni seguenti. Indichi quanto è d'accordo con le affermazioni seguenti. Nel rispondere, pensi all'ultima attività lavorativa che ha esercitato.</b>  a) Sono soddisfatto/a della mia retribuzione.  b) La mia retribuzione corrisponde alle mie prestazioni personali.</p> <p>assolutamente d'accordo – D'accordo – Né d'accordo, né in disaccordo – In disaccordo – Assolutamente in disaccordo – Non lo so</p>
b.8	<p><b>Ich habe schon einmal über meinen Lohn verhandelt.</b>  - ja  - nein</p>	<p><b>J'ai déjà négocié mon salaire.</b>  - oui  - non</p>	<p><b>Mi è già capitato di condurre trattative sulla mia retribuzione.</b>  - Sì  - No</p>
b.9	<p><b>Was war das Ergebnis der Verhandlungen?</b>  - Der Lohn wurde nach oben angepasst.  - Der Lohn wurde nicht angepasst.  - Bei Bewerbungen: Ich habe die Stelle nicht erhalten.  - Anderes, und zwar (offenes Feld)</p>	<p><b>Quel a été le résultat des négociations?</b>  - Mon salaire a été revu à la hausse.  - Mon salaire est resté inchangé.  - En cas de candidature: je n'ai pas obtenu le poste.  - Autre, à savoir (champ ouvert)</p>	<p><b>Qual è stato l'esito delle trattative?</b>  - La retribuzione è stata modificata al rialzo.  - La retribuzione non ha subito modifiche.  - In caso di candidature: non ho ottenuto il posto.  - Altro, specificare: (campo di testo libero)</p>
b.10	<p><b>Angenommen, Sie stellen fest, dass Sie weniger verdienen als andere Mitarbeitende in derselben oder einer gleichwertigen Funktion. Was würden Sie tun?</b>  Hier können Sie mehrere Antworten geben.  - mit Kollegen und Kolleginnen sprechen  - mit meinem Chef bzw. meiner Chefin sprechen  - Lohnerhöhung einfordern  - intern Unterstützung suchen (z. B. Diversity-Stelle, Personalabteilung)  - extern Unterstützung suchen (z. B. Schlichtungsstelle, Anwalt oder Anwältin)  - Gewerkschaft kontaktieren  - Klage bei Gericht einreichen  - kündigen  - nichts tun  - anderes, nämlich (grosses offenes Feld)  - weiss nicht</p>	<p><b>Imaginons que vous constatez que vous gagnez moins que d'autres collaboratrices et/ou collaborateurs pour une fonction égale ou de valeur égale. Comment réagiriez-vous?</b>  Plusieurs réponses possibles.  - j'en parlerais à mes collègues  - j'en parlerais à mon chef ou à ma cheffe  - je demanderais une augmentation  - je chercherais un soutien interne (p. ex. organe de la diversité, service du personnel)  - je chercherais un soutien externe (p. ex. service de médiation, avocat-e)  - je contacterais le syndicat  - je porterais plainte auprès du tribunal  - je démissionnerais  - je ne ferais rien  - autre, à savoir (grand champ ouvert)  - je ne sais pas</p>	<p><b>Ipotizziamo che lei si renda conto di guadagnare meno di altri collaboratori/trici che svolgono la sua stessa funzione o una funzione di pari valore: come si comporterebbe?</b>  Qui è possibile indicare più risposte.  - Parlerei con i colleghi e le colleghe.  - Parlerei con il mio/la mia superiore.  - Chiederei un aumento della retribuzione.  - Cercherei un supporto interno (ad es. ufficio per la diversità, ufficio del personale).  - Cercherei un supporto esterno (ad es. servizio di conciliazione, avvocato/a)  - Contatterei il sindacato.  - Intenterei un'azione davanti a un giudice.  - Mi licenzierei.  - Non farei nulla.  - Altro, specificare: (campo di testo libero)  - Non lo so.</p>
b.11	<p><b>Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden?</b>  Ja – Eher ja – Eher nein – Nein – Weiss nicht</p>	<p><b>La loi sur l'égalité devrait-elle être mise en œuvre de manière plus stricte sur le plan salarial?</b>  Oui – Plutôt oui – Plutôt non – Non – Je ne sais pas</p>	<p><b>La Legge federale sulla parità dei sessi dovrebbe essere applicata in modo più stringente per quanto riguarda le retribuzioni?</b>  Sì – Tendenzialmente sì – Tendenzialmente no – No – Non lo so</p>

<p>b.12</p>	<p><b>In der Öffentlichkeit wird immer wieder über verschiedene Instrumente diskutiert, um Lohngleichheit zu erreichen. Was denken Sie, welche Massnahmen sind sinnvoll?</b>          Hier können Sie mehrere Antworten geben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.</li> <li>- Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.</li> <li>- Unternehmen sollten selbst Lohnanalysen durchführen.</li> <li>- Es sollte staatliche Lohnkontrollen geben.</li> <li>- Die Ergebnisse dieser Lohnkontrollen sollten veröffentlicht werden.</li> <li>- Unternehmen sollten verpflichtet werden, Gleichstellungspläne zu machen.</li> <li>- Es sollte eine unabhängige Behörde geben, die Kontroll- und Klagerechte gegenüber Unternehmen hat.</li> <li>- Es braucht keine Massnahmen.</li> <li>- Anderes, und zwar (offenes Feld)</li> <li>- Weiss nicht.</li> </ul>	<p><b>Plusieurs outils en faveur de l'égalité salariale font l'objet d'un débat récurrent dans l'opinion publique. Qu'en pensez-vous, quelles mesures sont judicieuses?</b>          Plusieurs réponses possibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations supplémentaires sur l'égalité salariale pour les employeurs.</li> <li>- Informations supplémentaires sur l'égalité salariale pour les employé-e-s.</li> <li>- Les entreprises devraient mener des analyses salariales par leurs propres moyens.</li> <li>- Les pouvoirs publics devraient organiser des contrôles salariaux.</li> <li>- Les résultats de ces contrôles devraient être publiés.</li> <li>- Les entreprises devraient être obligées d'élaborer des plans en faveur de l'égalité.</li> <li>- Il devrait exister une autorité indépendante dotée d'un droit de contrôle et de recours vis-à-vis des entreprises.</li> <li>- Il ne faut aucune mesure.</li> <li>- Autre, à savoir (champ ouvert)</li> <li>- Je ne sais pas.</li> </ul>	<p><b>Il dibattito pubblico verte spesso sui diversi strumenti che permetterebbero di ottenere la parità di retribuzione. Secondo lei, quali misure sono appropriate?</b>          Qui è possibile indicare più risposte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per datori e datrici di lavoro.</li> <li>- Maggiori informazioni sulla parità di retribuzione per lavoratori e lavoratrici.</li> <li>- Le aziende dovrebbero svolgere verifiche autonome delle retribuzioni.</li> <li>- Sarebbero necessari controlli statali.</li> <li>- I risultati di tali controlli dovrebbero essere pubblicati.</li> <li>- Le imprese dovrebbero essere obbligate a formulare progetti per la parità.</li> <li>- Dovrebbe essere istituita un'autorità indipendente con diritto di controllo e di azione rispetto alle aziende.</li> <li>- Non è necessaria alcuna misura.</li> <li>- Altro, specificare: (campo di testo libero)</li> <li>- Non lo so.</li> </ul>
<p>b.13</p>	<p><b>Haben Sie weitere Bemerkungen oder Anregungen zum Thema, die Sie uns gerne mitteilen möchten?</b>          (offenes Feld)</p>	<p><b>Avez-vous d'autres remarques ou suggestions à formuler à ce sujet?</b>          (champ ouvert)</p>	<p><b>Ha ulteriori osservazioni o suggerimenti che desidera comunicarci a proposito di questo tema?</b>          (campo di testo libero)</p>
	<p><b>Vielen Dank für Ihre Teilnahme!</b></p>	<p><b>Merci de votre participation!</b></p>	<p><b>Grazie per la partecipazione!</b></p>