

Successo per le imprese grazie alle pari opportunità



Valentina Rossi
Responsabile comunicazione
BAK Economics AG
e collaboratrice VCLG

Creare le condizioni quadro per garantire le pari opportunità genera non solo benefici diretti per i dipendenti, ma anche per le stesse imprese che possono godere di una migliore reputazione sul mercato.

Quest'anno ricorre un anniversario importante: sono passati 50 anni dall'introduzione del suffragio femminile. Questo significa che si è giunti all'uguaglianza tra donna e uomo? Non ancora purtroppo. Si sono fatti molti progressi ma la strada verso la parità di genere è ancora lunga.

A livello legale, la parità dei sessi è garantita da un articolo nella Costituzione federale del 1981 e dalla legge federale sulla parità dei sessi del 1996. La realtà svizzera è però ben diversa. Nel 2018 il salario mensile lordo medio degli uomini ammontava a 6'857 CHF,

mentre quello delle donne a 6'067 CHF, con una differenza quindi del 19%. In parte, queste disparità sono riconducibili a differenze strutturali a livello di formazione, al numero di anni di servizio e alla posizione gerarchica occupata, ma oltre il 45% di queste differenze risulta inspiegabile.

A fronte di queste cifre e di una realtà che non sembra rispecchiare la parità dei sessi iscritta nella Costituzione federale, la legge federale sulla parità dei sessi è stata revisionata nel 2020, includendo l'obbligo per tutte le aziende con più di 100 dipendenti ad effet-



tuare un'analisi della parità salariale, completandola con un controllo da parte di un revisore esterno e informando gli azionisti e i dipendenti del risultato.

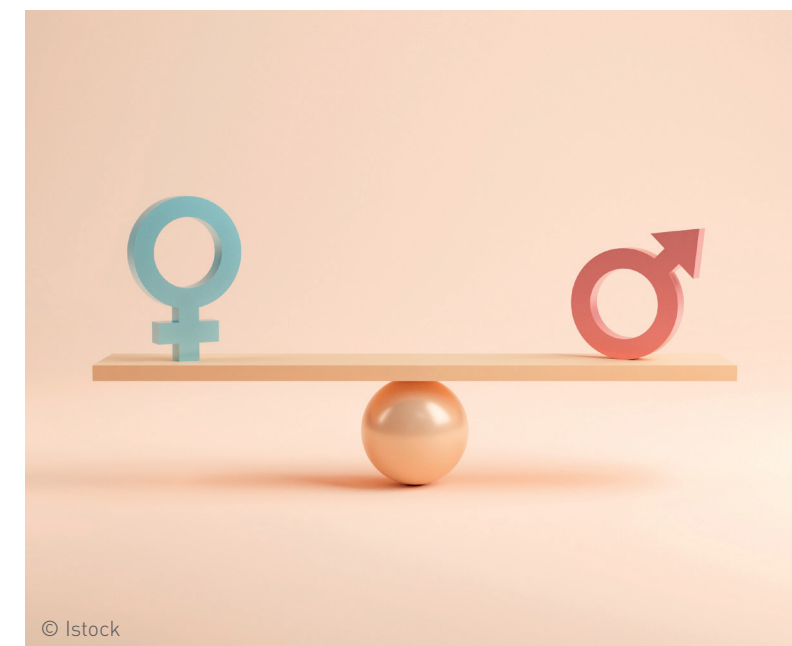
Tuttavia, la rilevanza del tema di genere e le conseguenti misure da intraprendere non si limitano solamente alla parità salariale. La "Strategia nazionale per la parità tra donne e uomini 2030" del Consiglio federale evidenzia infatti quanto questo tema sia ampio e riguardi tutti i settori della vita. Per questo, la strategia nazionale si concentra su quattro aspetti principali: la promozione della parità nella vita professionale, il miglioramento della conciliabilità tra famiglia e lavoro, la prevenzione della violenza e la lotta alla discriminazione.

Con questa presa di posizione della politica a livello nazionale si vuole quindi cambiare il passo e fissare un termine per raggiungere finalmente l'uguaglianza tra donne e uomini. La responsabilità di tagliare questo traguardo non è però solamente politica, ma dell'intera società. In questo senso, tutti i cittadini e le cittadine, ma anche il mondo economico e le istituzioni, sono chiamati a mostrarsi responsabili e attenti alla parità di genere.

Da parte sua, riconoscendo l'importanza della tematica, BAK Economics (BAK) è attiva nell'offrire servizi che promuovono l'uguaglianza tra uomo e donna sul posto di lavoro. Nello specifico, attraverso l'iniziativa VCLG (l'Associazione per le pari opportunità e la parità salariale), BAK risponde all'appello, mostrandosi parte integrante della strategia nazionale e supportando le aziende e le organizzazioni a realizzare analisi salariali e sulle pari opportunità.

VCLG fornisce i certificati LG (parità di salario) e CLG (pari opportunità e parità di salario), che permettono di dimostrare e comunicare in maniera chiara il rispetto della parità salariale e delle pari opportunità a clienti, dipendenti, proprietari e autorità. I certificati sono classificati in base ad una valutazione finale dell'azienda e al livello di approfondimento che la stessa vuole raggiungere. Le valutazioni sono preparate in stretta conformità con le direttive dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra i sessi (UFU) e si basano sull'esperienza pluriennale di VCLG in materia di analisi e audit salariali.

Promuovere la parità tra i sessi non è solamente un dovere morale di tutta la società ma anche delle stesse imprese: il concetto generale delle pari opportunità prevede che le condizioni quadro nelle aziende siano pianificate in modo tale che le opportunità di sviluppo, lavoro e successo possano realizzarsi allo stesso modo per donne e uomini. Pensiamo ad esempio a tutto ciò che concerne non solo i salari, ma anche i regolamenti aziendali, l'assegnazione dei compiti, le condizioni di lavoro, la formazione e la formazione continua, la promozione e il licenziamento, così come la protezione contro le molestie sessuali e le strutture di parità esistenti.



Creare una cultura aziendale che supporti la parità salariale e le pari opportunità tra donne e uomini ha infine delle implicazioni anche sulla reputazione del datore di lavoro. Infatti, le aziende che possono dimostrare che si impegnano e mettono in pratica delle condizioni lavorative atte a sostenere in egual modo donne e uomini e che riescono a comunicarlo in modo proattivo, possono beneficiare di chiari vantaggi e risultare più attrattive sul mercato del lavoro. Inoltre, è dimostrato che i dipendenti che lavorano per un'azienda con condizioni di lavoro eque tendono a ricambiare impegnandosi maggiormente e mostrando una maggiore lealtà aziendale.

www.vclg.ch/it

