

2025

Rapporto sui salari femminili



Noémie Zurlinden

Impressum

Editore: Sindacato Unia
Foto: Archivio Unia

Ordina da :
Sindacato Unia
Edizione italiana
1a edizione, 2025

Indice dei contenuti

Indice dei contenuti	3
1. Disparità salariale tra i generi	5
1.1 Differenze salariali di genere	5
1.2 Divario retributivo di genere complessivo (GOEG)	6
2. Salari femminili bassi	7
2.1 Donne colpite in modo sproporzionato, le donne più colpite sono quelle con background migratorio	7
2.2 Salari in rami professionali e professioni con un'alta percentuale di donne	10
3. L'impatto del salario minimo sui salari femminili bassi	12
3.1 Uno sguardo alla storia: le campagne dei sindacati a favore del salario minimo	12
3.2 L'effetto del salario minimo a Ginevra sui salari femminili bassi	13
4. Conclusioni	16
5. Allegato	17

Le donne in Svizzera continuano ad avere redditi più bassi rispetto agli uomini. Questa problematica è illustrata in questo rapporto. Nella prima parte affrontiamo la disparità salariale ancora grande tra donne e uomini. Nella seconda parte mostriamo che donne e migranti percepiscono in modo sproporzionato salari bassi, e che i salari nei rami professionali e nelle professioni in cui lavora un'elevata percentuale di donne sono particolarmente bassi. La terza parte illustra come l'impegno dei sindacati influisce positivamente sui salari femminili. Dimostriamo che le campagne dei sindacati per il salario minimo dal 1998 al 2004 e dal 2009 al 2014, così come l'introduzione del salario minimo cantonale a Ginevra, hanno ridotto la percentuale di salari bassi, in particolare quelli tra le donne.

1. Disparità salariale tra i generi

1.1 Differenze salariali di genere

La legge sulla parità dei sessi, in vigore da quasi 30 anni, vieta la discriminazione sul posto di lavoro sulla base del genere. Richiede l'esecuzione di analisi della parità salariale presso tutte le aziende con più di 100 collaboratrici e collaboratori e un controllo indipendente. Un rapporto della Confederazione del marzo 2025 giunge alla conclusione che molte aziende non rispettano i requisiti di legge: un quinto delle aziende soggette all'obbligo di analisi non ha effettuato le analisi prescritte, un terzo non le ha fatte controllare e la metà non ha pubblicato i risultati.¹ Una grande lacuna nella legge sulla parità è che non prevede controlli o sanzioni. Nel 2023, il Consiglio nazionale ha adottato la mozione «Basta parole, è l'ora dei fatti. Stesso stipendio per lo stesso lavoro» del consigliere nazionale dell'Alleanza del Centro Lorenz Hess, che chiede l'integrazione di sanzioni nella legge sulla parità.² I politici che appoggiano i datori di lavoro cercano però di minare le analisi della parità salariale. La mozione «Escludere dall'analisi della parità salariale le indennità per lavoro a turni non discriminatorie» (23.4139) del Consigliere nazionale del PLR Schillinger chiede di non tenere più conto delle indennità per lavoro a turni nelle analisi della parità salariale.³ Il Consiglio nazionale ha approvato la mozione nel maggio 2025, benché persino il Consiglio federale sottolinei il fatto che le

indennità per il lavoro a turni siano parte costituente del salario e possano celare un elevato potenziale di discriminazione, per esempio se sono riservate al personale impiegato a tempo pieno o se sono sistematicamente più basse nelle professioni tipicamente femminili.

I dati ufficiali più recenti mostrano chiaramente che il problema delle differenze salariali tra i generi è ancora irrisolto. Secondo l'«Analisi delle differenze salariali tra donne e uomini in base alla rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) 2022» del BSS per conto dell'Ufficio federale di statistica, la differenza salariale media tra i generi nel settore privato è del 17,5%,⁴ di cui il 45% non si spiega con fattori osservabili come professione, ramo professionale, età ecc. Il grafico seguente mostra la differenza salariale e la quota non riconducibile a criteri oggettivi in diversi rami del settore privato. Nell'industria il divario salariale è particolarmente elevato nell'industria alimentare nonché nell'industria metalmeccanica ed elettrica. Oltre la metà delle differenze salariali in questi settori non è inoltre riconducibile a criteri oggettivi. Nell'industria chimica/farmaceutica la differenza salariale è inferiore, eppure oltre il 70% non è spiegabile. La disparità salariale è un problema anche nei settori dei servizi. Nel commercio al dettaglio è simile a quella dell'economia nel suo complesso. Inoltre, in questo settore quasi il 60% non è spiegabile. Nel settore sanitario e sociale, la differenza salariale è molto elevata (19%). Lo stesso vale

¹ Cfr. <https://www.news.admin.ch/it/nsb?id=104390>

² Cfr. <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20213944>

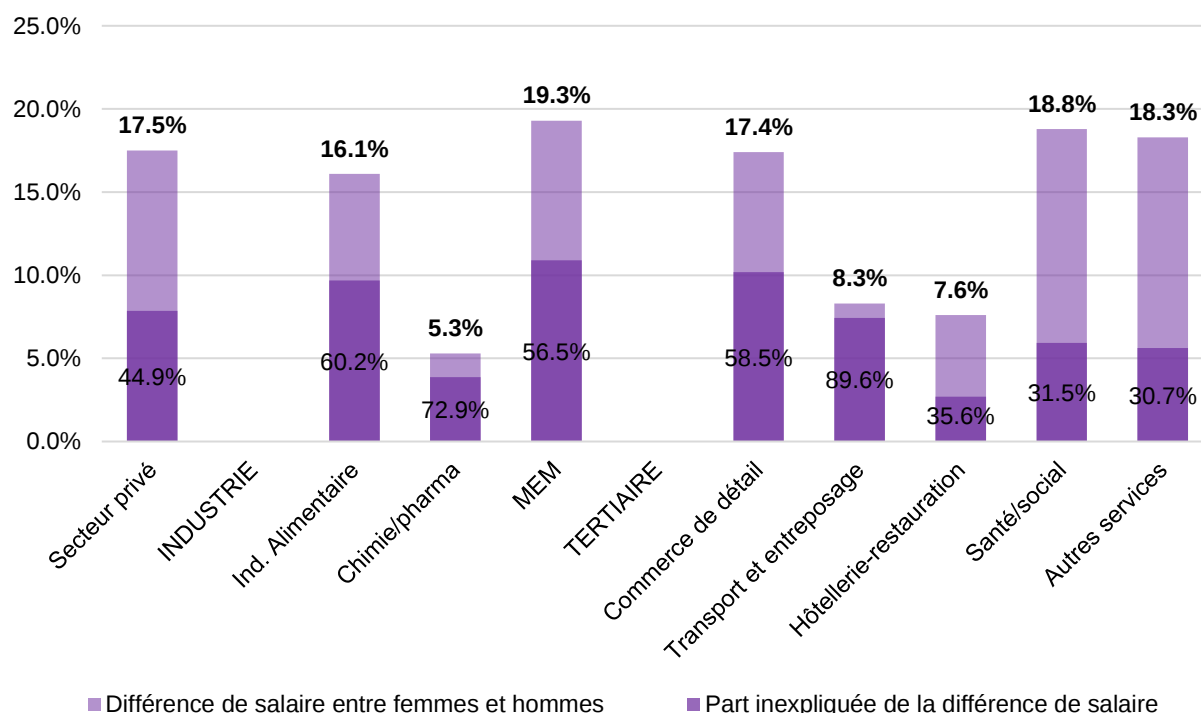
³ Cfr. <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20234139>

⁴ In questo contesto vengono confrontati i salari medi, calcolati per un impiego a tempo pieno. Cfr. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohn-struktur/lohnunterschied.assetdetail.35107837.html>

per il settore «Altri servizi», di cui fanno parte per esempio i saloni di parrucchiere e di bellezza e le lavanderie. Nella logistica e

nel magazzinaggio, quasi il 90% delle differenze salariali non è riconducibile a criteri oggettivi⁵.

Differenza salariale tra i generi e quota non riconducibile a criteri oggettivi nei rami professionali di Unia



Industrie alimentaire : Industrie alimentaire et des boissons

MEM : Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

Source : Analyse des différences de salaires, ESS 2022, BSS, OFS

1.2 Divario retributivo di genere complessivo (GOEG)

In una semplice analisi della differenza dei salari medi calcolati per un impiego a tempo pieno non vengono considerati importanti fattori strutturali. Le donne svolgono quasi due terzi del lavoro di assistenza non remunerato, cioè in media 30 ore alla settimana.⁶ Per conciliare lavoro remunerato e non remunerato, le donne sono spesso costrette a lavorare a tempo parziale. Quasi il 60% delle donne lavora a tempo parziale, contro il 20% degli uomini.⁷ Ciò ha effetti negativi su stipendio,

prospettive professionali e pensione. A ciò va aggiunto che nei rami professionali e nelle professioni con una alta percentuale di donne i salari sono bassi, come mostriamo nel prossimo capitolo.

Questi fattori strutturali fanno sì che il divario retributivo di genere complessivo (Gender Overall Earnings Gap, GOEG) ammonti al 43,2%, secondo l'ultima stima dell'Ufficio federale di statistica: complessivamente, le donne hanno un reddito inferiore del 43% rispetto agli uomini.⁸

⁵ La tabella 1 nell'allegato contiene, oltre alle differenze salariali in %, anche le indicazioni in franchi.

⁶ Complessivamente, donne e uomini svolgono ciascuno circa 50 ore di lavoro remunerato e non remunerato. Le donne svolgono più lavoro non remunerato, gli uomini più lavoro remunerato. Fonte: UST, RIFOS, Modulo lavoro non remunerato. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/conciliabilita-lavoro-non-remunerato.html>

⁷ Fonte: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/caratteristiche-forza-lavoro/tempo-pieno-tempo-parziale.html>

⁸ Il GOEG tiene conto delle differenze di reddito professionale orario lordo, delle differenze della durata di lavoro mensile in ore e delle differenze del tasso di partecipazione al mercato del lavoro. Fonte: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/uguaglianza-donna-uomo/reddito/goeg.html>

2. Salari femminili bassi

2.1 Donne colpite in modo sproporzionato, le donne più colpite sono quelle con background migratorio

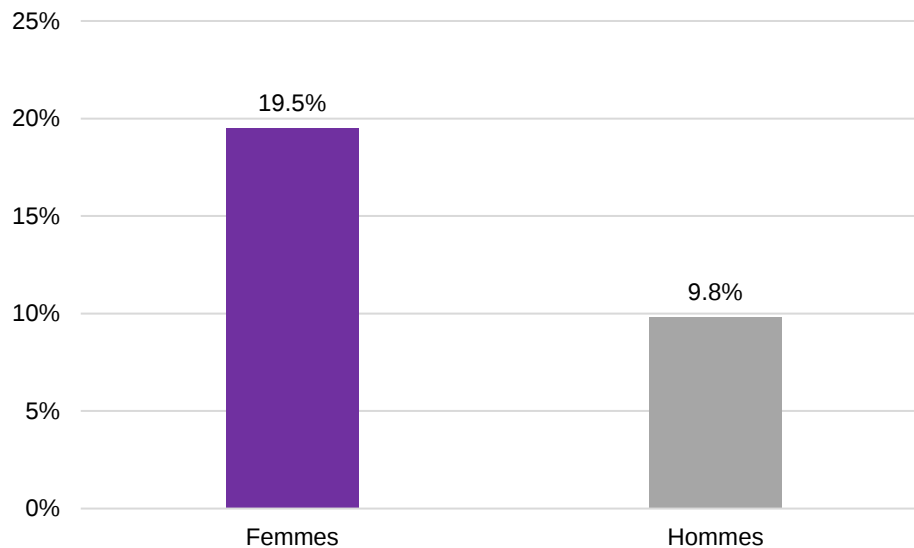
Le donne continuano ancora a percepire salari più bassi rispetto agli uomini. Ciò risulta dal grafico successivo, che mostra la percentuale di donne e uomini con un salario basso secondo la definizione dell'Ufficio federale di statistica. Mentre tra gli uomini una persona su dieci ha un reddito basso, tra

le donne è addirittura una su cinque. Un salario basso è un salario lordo a tempo pieno inferiore a due terzi del salario mediano. Nel 2022 il salario mediano era pari a 6170 CHF per 13 mensilità. I salari bassi erano quindi salari inferiori a 4113 CHF per 13 mensilità.⁹

Percentuale di dipendenti con salari bassi, per genere

Salari bassi: salari lordi inferiori a 2/3 del salario mediano, quindi inferiori a 4113 CHF per 13 mensilità; calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese

Settore privato



Fonte: RSS 2022, UST

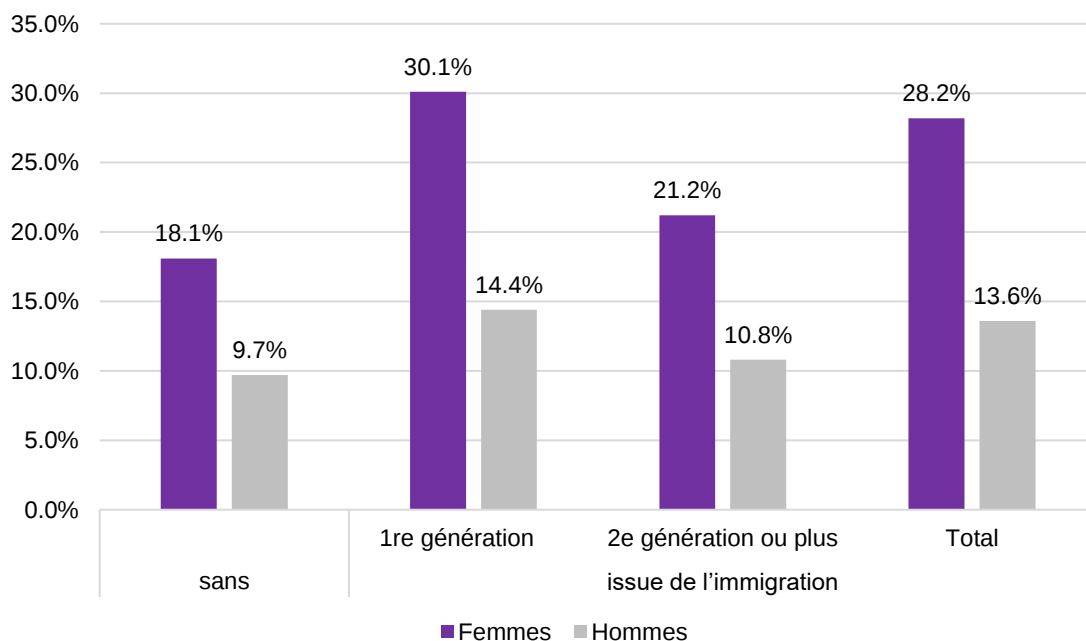
⁹ Salario lordo, calcolato per un impiego a tempo pieno con una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese. L'Ufficio federale di statistica UST comunica i salari come 12 stipendi mensili, includendo quindi 1/12 di un'eventuale tredicesima mensilità. In 12 mensilità il salario mediano nel 2022 ammontava a 6684 CHF e i salari bassi erano quelli inferiori a 4456 CHF.

Il grafico seguente mostra la percentuale di donne e uomini con e senza background migratorio con un salario basso per un impiego a tempo pieno. Le donne con background migratorio sono particolarmente colpite dal fenomeno dei salari bassi: il 28%

di loro ha un reddito basso, ossia quasi una su tre. Le donne migranti sono quindi doppiamente a rischio di guadagnare redditi bassi: da un lato perché donne, dall'altro perché migranti.

Percentuale di dipendenti con salari bassi, per genere e background migratorio

Salari bassi: salari lordi inferiori a 2/3 del salario mediano, quindi inferiori a 4113 CHF per 13 mensilità; calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese



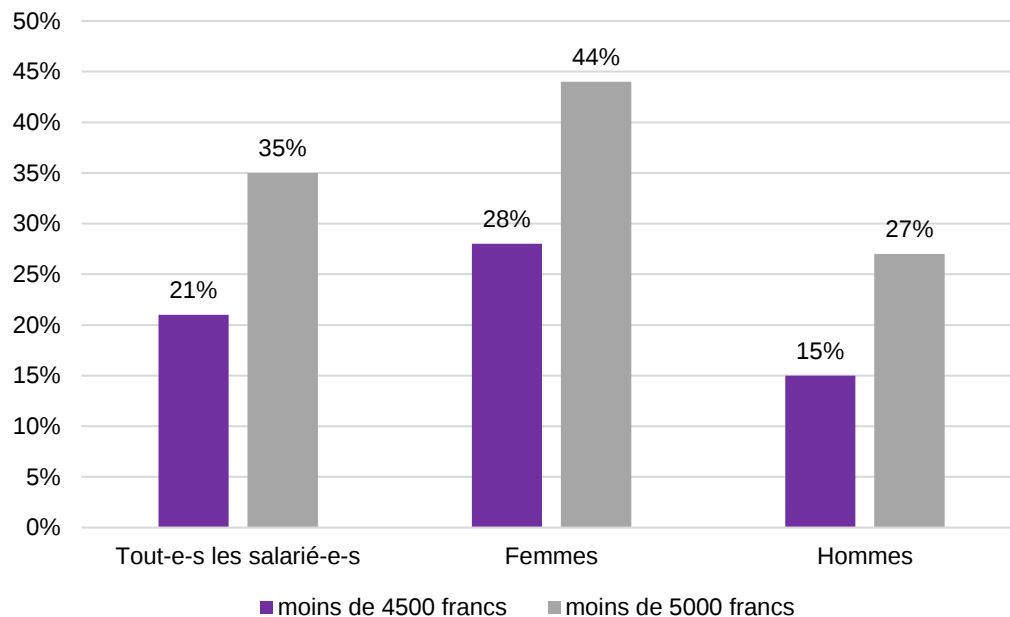
Fonte: RIFOS 2023, UST

Uno studio dell'Unione sindacale svizzera (USS) mostra che anche molte donne con diploma di tirocinio guadagnano salari bassi.¹⁰ Il grafico seguente mostra la percentuale di dipendenti a tempo pieno con salari inferiori a 4500 CHF per 13 mensilità e 5000 CHF per 13 mensilità.¹¹ La percentuale delle donne con diploma di tirocinio con salari bassi è molto più alta di quella degli uomini: quasi il 30%

delle donne con diploma di tirocinio con un impiego a tempo pieno guadagna meno di 4500 CHF – una percentuale doppia rispetto agli uomini. Inoltre, quasi il 45% delle donne con diploma di tirocinio guadagna meno di 5000 CHF – quindi quasi la metà. Tra gli uomini, la percentuale è «solo» del 27%.

Percentuale di dipendenti con diploma di tirocinio con salari bassi

Salari lordi, calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese, per 13 mensilità



Fonte: RSS 2020, UST. Calcolo dell'USS

¹⁰Cfr. Dossier USS 156 (de/fr), De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant ! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil I. Avec une synthèse française (maggio 2023). <https://www.uss.ch/themes/egalite/detail/dossier-no-156-de-meilleurs-salaires-pour-les-femmes-maintenant>

¹¹ Salari lordi, calcolati per su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese.

2.2 Salari in rami professionali e professioni con un'alta percentuale di donne

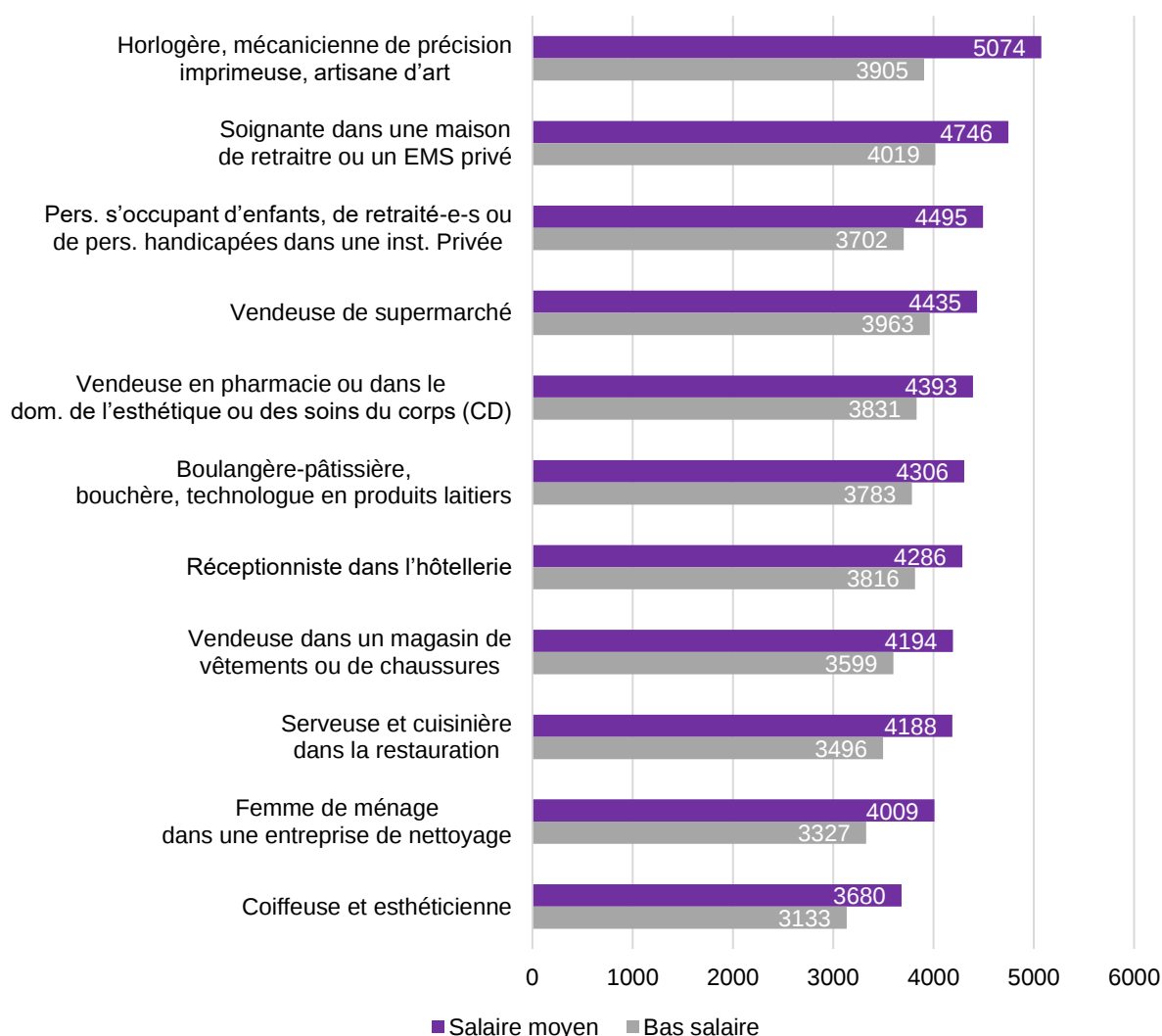
In questo capitolo ci riferiamo ai risultati della suddetta analisi dell'USS, che mostrano che i salari sono particolarmente bassi nei rami professionali e nelle professioni in cui lavora un'alta percentuale di donne.¹²

Il prossimo grafico mostra i salari femminili medi e bassi in diverse professioni. Nella maggior parte di queste professioni, il salario mediano (mediana: il 50% guadagna meno) per un impiego a tempo pieno è inferiore a 5000 CHF per 13 mensilità. La

metà delle donne impiegate nelle in case di cura e di riposo private guadagna meno di 4746 CHF per 13 mensilità. La metà delle parrucchiere e delle estetiste guadagna addirittura meno di 3690 CHF per 13 mensilità. Nella maggior parte di queste professioni i salari bassi (primo decile: il 10% guadagna meno) sono inferiori a 4000 CHF per 13 mensilità. Il 10% delle parrucchiere e delle estetiste guadagna persino meno di 3133 CHF per 13 mensilità.

Salari medi e bassi delle donne con diploma di tirocinio in diverse professioni

Salario medio (mediana): il 50% guadagna meno; reddito basso (primo decile): il 10% guadagna meno; salari lordi in franchi, calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese, per 13 mensilità



Fonte: RSS 2020, UST. Calcolo dell'USS

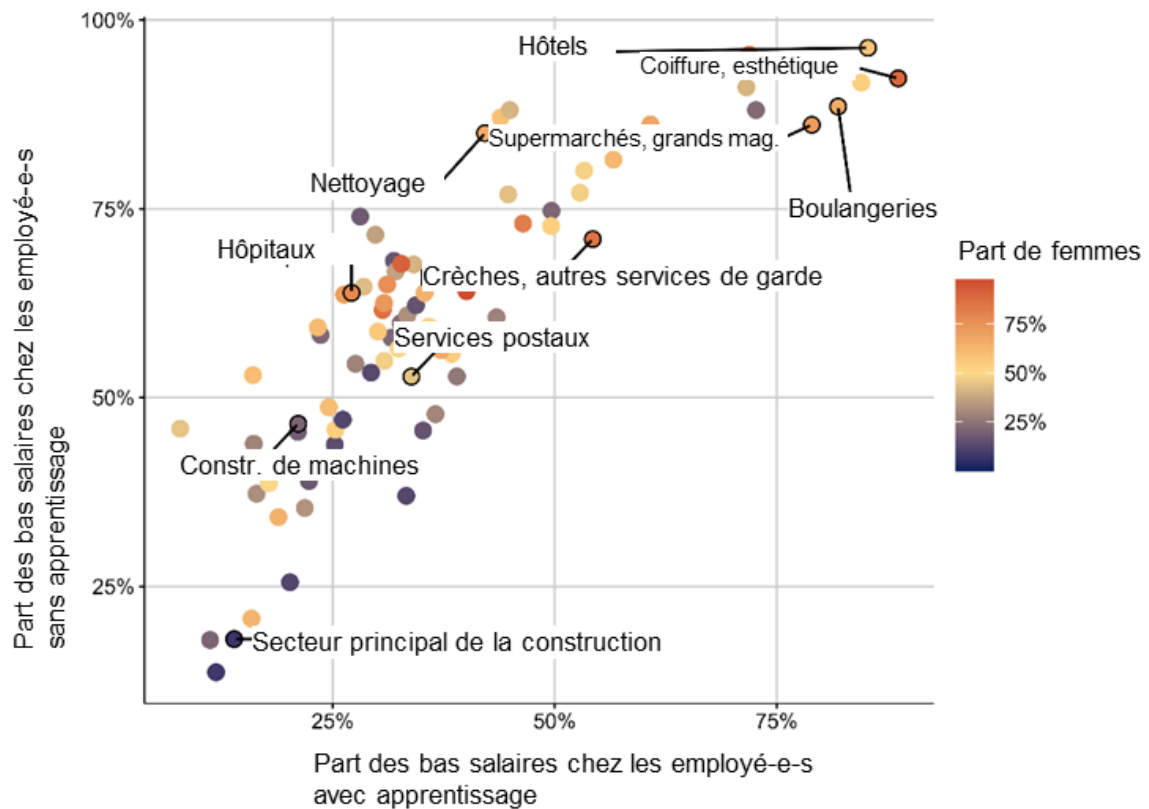
¹²Dossier USS 156 (de/fr), De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant ! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil I. Avec une synthèse française (maggio 2023). <https://www.uss.ch/themes/egalite/detail/dossier-no-156-de-meilleurs-salaires-pour-les-femmes-maintenant>

Il grafico seguente mostra la percentuale di donne e la percentuale di dipendenti con e senza tirocinio, che guadagnano meno di 5000 CHF per 13 mensilità, in diversi rami professionali. In molti rami professionali con una forte presenza femminile, la

quota di dipendenti con salari bassi (con e senza tirocinio) è alta. Ciò dimostra che al lavoro delle donne viene attribuito meno valore rispetto a quello degli uomini.

Percentuale di donne e percentuale di dipendenti con e senza tirocinio con salario inferiore a 5000 CHF

Salari lordi, calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese, per 13 mensilità



Fonte: RSS 2020, UST. Conteggio e rappresentazione dell'USS

Questi dati mostrano che la situazione salariale per molte donne corrisponde ancora al modello familiare obsoleto e discriminatorio con un «capofamiglia» e una «casalinga». In questo modello il reddito della donna, se anche dovesse lavorare, è trascurabile, poiché con il suo salario l'uomo che percepisce il reddito principale può mantenere l'intera

famiglia (almeno in teoria). Va da sé che questo modello non corrisponde più alla realtà odierna: anche le donne devono guadagnare un reddito sufficiente per vivere. 4500 franchi per tutte le persone e 5000 franchi dopo l'apprendistato sono un valore minimo.

3. L'impatto del salario minimo sui salari femminili bassi

In questo capitolo mostriamo che i sindacati, con il loro impegno a favore del salario minimo, migliorano il reddito delle donne. A tal fine esaminiamo

l'impatto che hanno avuto le campagne per il salario minimo avviate dai sindacati negli ultimi 25 anni e l'introduzione del salario minimo a Ginevra.

3.1 Uno sguardo alla storia: le campagne dei sindacati a favore del salario minimo

Verso la fine degli anni 1990 i sindacati decisero di affrontare il problema dei salari bassi. Già allora le donne erano particolarmente colpite dal fenomeno dei salari bassi. Il grafico sottostante mostra che a metà degli anni 90, quasi una donna su quattro percepiva ancora un reddito basso (un salario lordo a tempo pieno inferiore a due terzi del salario mediano).¹³ Tra gli uomini era circa uno su sedici. Con l'obiettivo di aumentare i salari bassi, molto diffusi soprattutto tra le donne, i sindacati lanciarono la loro prima campagna a favore del salario minimo nel 1998. Con la rivendicazione «Nel 2000 nessun salario sotto ai 3000 franchi» si impegnarono a livello intersettoriale per far aumentare i salari bassi. La protesta portò i suoi frutti: tra il 1998 e il 2004 la percentuale di donne con un salario basso si ridusse da quasi il 23% a meno del 20%.

Nello stesso periodo, la quota dei salari bassi tra gli uomini rimase costante al 6%. Sebbene fino al 2006 la quota per le donne fosse scesa fino al 19%, aumentò di nuovo dopo, con la fine della campagna. Anche la quota dei salari bassi tra gli uomini aumentò. A partire dal 2009 circa, i sindacati avviarono una seconda campagna, che portò al voto sull'iniziativa nazionale per il salario minimo del 2014. L'iniziativa fu respinta, ma i sindacati riuscirono comunque a fare in modo che la nuova norma per un salario minimo fosse di 4000 franchi. Anche questa seconda campagna diede i suoi frutti per le donne: la percentuale di salari bassi diminuì da quasi il 24% a poco più del 20%. Questi sviluppi mostrano quanto sia essenziale l'impegno dei sindacati per migliorare i salari femminili¹⁴.

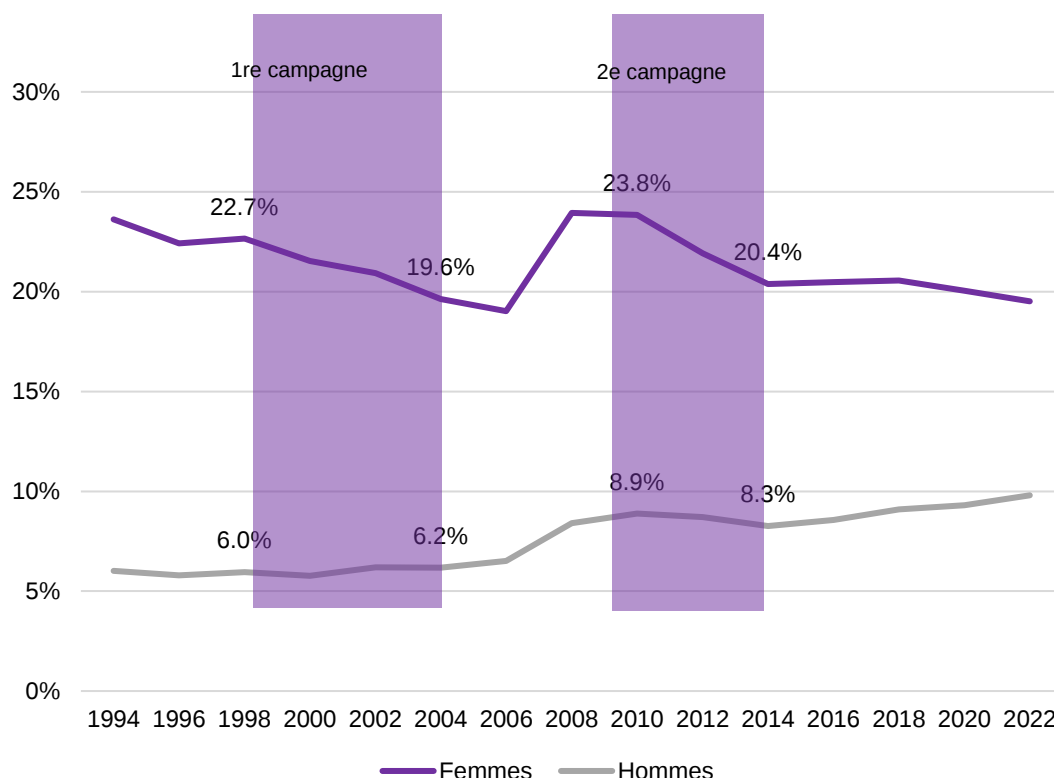
¹³ Un salario basso è un salario lordo per un impiego a tempo pieno, inferiore a due terzi del salario mediano secondo la Rilevazione della struttura dei salari (RSS), calcolato su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese.

¹⁴ Un'analisi dettagliata delle campagne sul salario minimo dei sindacati si trova nel rapporto «25 anni di campagne sindacali svizzere per il salario minimo» di Andreas Rieger e David Gallusser (2023). Mostra in dettaglio come le campagne abbiano influito sui salari bassi, anche in diversi rami professionali. Cfr. https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Mindestlohn/2023_25_Jahre_Mindestlohn.pdf.

Percentuale di dipendenti con salari bassi, per genere

Salari bassi: salari lordi inferiori a 2/3 del salario mediano; calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese

Settore privato



Fonte: RSS, UST

3.2 L'effetto del salario minimo a Ginevra sui salari femminili bassi

Il 1° novembre 2020 il Cantone di Ginevra ha introdotto un salario minimo di 23 CHF all'ora. Calcolato su una settimana lavorativa di 40 ore con 4 1/3 settimane al mese, ciò si traduce in un salario mensile di quasi 4000 CHF.¹⁵ Il grafico seguente mostra la percentuale di salari sotto i 4000 CHF per genere, nel 2020 e nel 2022.¹⁶ Nell'ottobre 2020 (quindi prima dell'introduzione del salario minimo cantonale) i salari femminili erano ancora quasi per l'11% inferiori a 4000 CHF per 12 mensilità. Tra gli

uomini, la percentuale era del 5%.¹⁷ Questo ampio settore di salari bassi è stato significativamente ridotto con l'introduzione a Ginevra del salario minimo: nel 2022, il 3,3% dei salari femminili e il 2,1% di quelli maschili erano inferiori a 4000 CHF per 12 mensilità. Questi dati mostrano che il salario minimo a Ginevra è stato implementato (nella maggior parte dei casi). Mostrano inoltre che il salario minimo a Ginevra ha migliorato notevolmente i redditi delle donne con salari bassi.¹⁸

¹⁵ Il salario mensile è di 3987 CHF. È possibile includere un'eventuale tredicesima mensilità; ciò vuol dire che con 13 mensilità il salario minimo a Ginevra ammonta a $3987 \times 12/13 = 3680$ per 13 mensilità, oppure appunto 3987 per 12 mensilità (incluso 1/12 della tredicesima mensilità).

¹⁶ Salari lordi, calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese. Qui si calcolano 12 salari mensili, incluso 1/12 di un'eventuale tredicesima mensilità. Con 13 mensilità, ciò corrisponde a 3692 CHF.

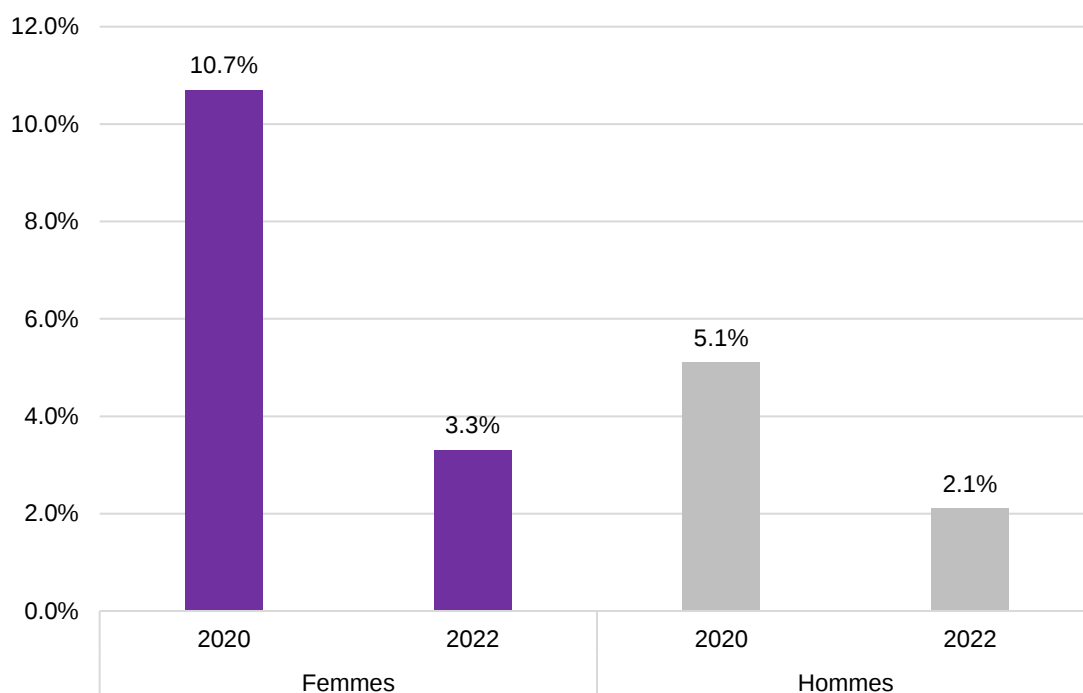
¹⁷ Nella Rilevazione della struttura salariale, i salari vengono rilevati nel mese di ottobre. Cfr. <https://www.bfs.ad-min.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/lse.assetdetail.31625242.html>

¹⁸ Cfr. anche grafico 1 nell'allegato.

Percentuale dei salari inferiori a 4000 CHF per 12 mensilità, per genere, Cantone di Ginevra

Salari lordi, calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese

Settore privato



Fonte: RSS, UST¹⁹

Il grafico seguente mostra l'evoluzione dei salari tra il 2020 e il 2022, per donne e uomini. I salari femminili bassi sono aumentati di più di quelli degli uomini. Il primo decile delle donne (il 10% guadagna meno) è aumentato del 7,2% passando da 4076 CHF a 4370 CHF al mese (per 12 mensilità). Il primo quartile delle donne (il 25% guadagna meno) è aumentato di quasi il 6%, da 5055 a 5302 CHF per 12 mensilità. Questo corrisponde a

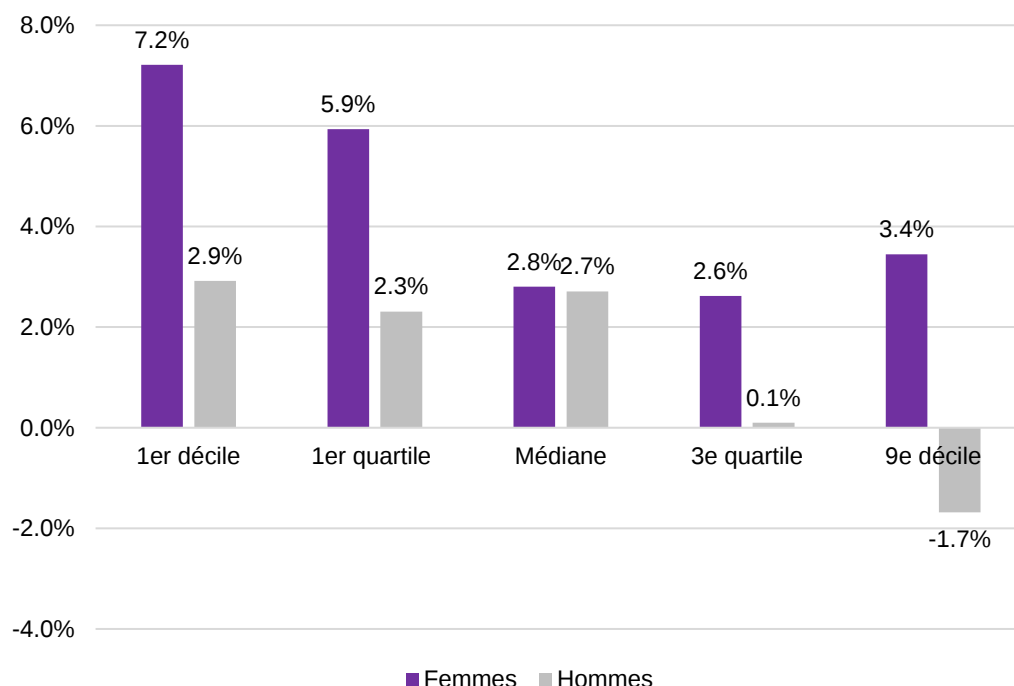
un'evoluzione migliore rispetto al salario mediano (il 50% guadagna meno), al terzo quartile (il 25% guadagna di più) e al nono decile (il 10% guadagna di più). Il primo decile e il primo quartile degli uomini sono aumentati meno rispetto al salario mediano, ovvero tra il 2,3% e il 2,9%.²⁰ Questi dati mostrano che il salario minimo cantonale a Ginevra ha avuto un impatto positivo soprattutto sui salari femminili bassi.

¹⁹ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

²⁰ Cfr. tabella 2 nell'allegato per maggiori informazioni.

Evoluzione salariale tra il 2020 e il 2022, Cantone di Ginevra

Settore privato



Fonte: RSS, UST²¹

L'analisi evidenzia chiaramente l'importanza dei salari minimi legali per chi percepisce salari bassi. Poiché le donne spesso guadagnano salari più bassi rispetto agli uomini, beneficiano in modo particolare dei salari minimi. I salari minimi legali contribuiscono notevolmente alla riduzione delle disuguaglianze di reddito tra i generi e alle pari opportunità.

Gli attacchi ai salari minimi legali, come la mozione Ettlin «Proteggere il partenariato sociale da attacchi inaccettabili» accettata dal Parlamento e la prevista revisione della LOCCL che si basa su tale mozione, minano in modo cinico la parità delle donne.²² La revisione prevede che i salari minimi

nei contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale abbiano la precedenza sui salari minimi cantonali più elevati. Ciò significherebbe che potenzialmente migliaia di dipendenti nel Cantone di Ginevra e anche a Neuchâtel devono prevedere che il proprio salario sia decurtato. In questo rapporto abbiamo dimostrato che le donne beneficiano in modo particolare dei salari minimi legali. Ciò significa anche che sono particolarmente colpite da questi attacchi contro il salario minimo da parte dei datori di lavoro e dei politici che li appoggiano. Il Parlamento deve assumersi la propria responsabilità e fermare questa revisione. Il Consiglio nazionale ne avrà già l'opportunità nella sessione estiva del 17 giugno.

²¹ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

²² Cfr. <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20204738> e <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20240096>

4. Conclusioni

Sulla base dei dati e delle analisi presentati in questo rapporto, chiediamo quanto segue:

- Le analisi della parità salariale devono essere eseguite, controllate e comunicate in conformità alla legge e su vasta scala. Respingiamo con la massima determinazione gli attacchi alle analisi della parità salariale e alla legge sulla parità dei sessi. Chiediamo invece analisi per tutte le aziende e l'integrazione di controlli e sanzioni nella legge sulla parità dei sessi.
- I salari delle donne devono finalmente essere aumentati su tutta la linea, in particolare anche nei rami professionali e nelle professioni con una alta percentuale di donne, dove i salari sono particolarmente bassi. Chiediamo che nessun salario sia sotto i 4500 franchi e almeno 5000 franchi per le persone in possesso di un diploma di apprendistato.
- Oltre a buoni contratti collettivi di lavoro con salari minimi equi, anche i salari minimi legali sono fondamentali per garantire il minimo esistenziale a tutte le persone. Combattiamo gli attacchi al salario minimo legale.

5. Allegato

Tabella 1: Differenza salariale tra i generi e quota non riconducibile a criteri oggettivi, rami professionali selezionati, 2022

Settori economici	Disparità salariale tra donna e uomo (valore medio)		Quota della differenza salariale non riconducibile a criteri oggettivi	
	in %	in CHF	in %	in CHF
Intero settore privato	17.5	1453	44.9	653
Industria				
Produzione di alimenti e prodotti del tabacco	16.1	1119	60.2	674
Produzione di prodotti chimici e farmaceutici	5.3	600	72.9	437
Fabbricazione di macchinari e attrezzi	19.3	1643	56.5	928
Terziario				
Commercio al dettaglio	17.4	1133	58.5	663
Trasporto e magazzinaggio	8.3	538	89.6	482
Industria alberghiera/ristorazione e gastronomia	7.6	400	35.6	142
Settore socio-sanitario	18.8	1559	31.5	492
Altre attività e servizi	18.3	1493	30.7	459

Fonte: Analisi delle differenze salariali, RSS 2022, BSS, UST

Tabella 2: Distribuzione dei salari nel Cantone di Ginevra, 2020 e 2022

Salari lordi, calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese, per 12 mensilità

Settore privato

	2020			2022		
	Donne in CHF	Uomini in CHF	Differenza in %	Donne in CHF	Uomini in CHF	Differenza in %
1° decile	4076	4519	-9.8	4370	4651	-6.0
1° quartile	5005	5499	-9.0	5302	5626	-5.8
Mediana	6744	7083	-4.8	6933	7275	-4.7
3° quartile	9208	10831	-15.0	9449	10842	-12.8
9° decile	12829	17350	-26.1	13271	17058	-22.2

1° decile: il 10% guadagna meno

1° quartile: il 25% guadagna meno

Mediana: il 50% guadagna meno

3° quartile: il 25% guadagna di più

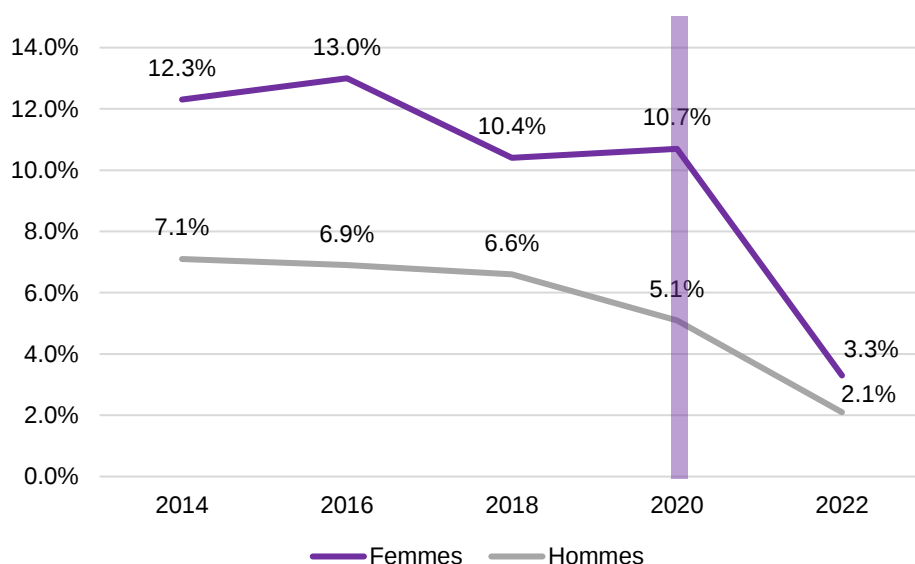
9° decile: il 10% guadagna di più

Fonte: RSS, UST²³

Grafico 1: percentuale dei salari inferiori a 4000 CHF per 12 mensilità, per genere, Cantone di Ginevra

Salari lordi, calcolati su una settimana lavorativa di 40 ore, 4 1/3 settimane al mese

Settore privato



Fonte: RSS, UST²⁴

²³ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

²⁴ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

