



Presenza di posizione uguaglianza

Indice

Introduzione	3
Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa	4
• Congedo di paternità.....	4
• Congedo parentale	4
• Lavoro a tempo parziale, job-sharing & top sarin.....	4
• Custodia di bambini complementare alla famiglia.....	4
Salario uguale per un lavoro di uguale valore e pari opportunità di carriera	5
• Salario uguale per un lavoro di uguale valore	5
• Dialogo sulla parità salariale	5
• Pari opportunità di carriera.....	5
Riconoscimento del lavoro a titolo volontario di madri e padri	5
• Maggiore riconoscimento del lavoro a titolo volontario	6
• Previdenza professionale.....	6
• Prestazioni complementari per le famiglie	6
Fine.....	6

Introduzione

Il 2011 è un anno particolare per tutti coloro che si sono adoperati in favore dell'uguaglianza tra i sessi e che continueranno a farlo anche in futuro. Quest'anno ricorrono infatti numerosi anniversari sul cammino verso l'uguaglianza dei diritti tra uomo e donna:

- 100 anni di Giornata internazionale della donna in Svizzera
- 40 anni di diritto di voto alle donne
- 30 anni di articolo costituzionale sull'uguaglianza
- 20 anni dal primo sciopero delle donne
- 15 anni di legge sulla parità dei sessi

Dopo i risultati ottenuti nell'ultimo secolo, possiamo dunque finalmente rilassarci e riposare sugli allori? **Assolutamente no: nonostante i successi conseguiti, gli obiettivi dell'uguaglianza sono ben lungi dall'essere raggiunti!**

Ancora oggi le donne percepiscono il 20 per cento in meno rispetto ai loro colleghi maschi, ancora oggi avere una famiglia significa dover rinunciare alla carriera e ancora oggi il lavoro svolto per i propri cari non ha il dovuto riconoscimento. **transfair avanza pertanto rivendicazioni concrete** al fine di promuovere ulteriormente l'uguaglianza tra uomo e donna.

Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

Trovare un buon compromesso tra famiglia e professione non è facile. Per l'educazione dei figli molto spesso è necessario rinunciare alla propria carriera, anche se non per propria scelta. In talune situazioni manca la possibilità di lavorare a tempo parziale, in altre ridurre il tasso d'occupazione mette a repentaglio le opportunità di avanzare a livello professionale. Inoltre, continuano a scarseggiare le istituzioni e il sostegno finanziario per la custodia di bambini complementare alla famiglia. Prendersi cura della famiglia e conciliare il tutto con l'attività professionale non è una questione che concerne soltanto le madri. Questo diritto va concesso anche ai padri attraverso un congedo di paternità. Per completare il congedo di maternità e paternità, che hanno come scopo primario il mantenimento della salute, si rende necessario anche un congedo parentale per dare a entrambi i genitori pari possibilità di dedicarsi alla propria famiglia. In aggiunta al congedo di maternità in vigore, trans-fair avanza le seguenti rivendicazioni:

- **Congedo di paternità**

Dato che i bambini hanno bisogno dei propri padri, urge un congedo di paternità degno del proprio nome: 20 giorni, da prendere in modo flessibile, sono pertanto un must.

- **Congedo parentale**

Una buona politica familiare deve lasciare ai genitori gli spazi necessari per poter accudire i propri figli. Per raggiungere questo obiettivo è indispensabile un congedo parentale sull'arco di più anni a cui devono avere diritto entrambi i genitori in parti uguali.

- **Lavoro a tempo parziale, job-sharing & top sarin**

Tutte queste forme d'impiego corrispondono a un'esigenza dei lavoratori e devono pertanto essere ulteriormente sviluppate senza che i diretti interessati siano costretti a rinunce nell'ambito della propria carriera.

- **Custodia di bambini complementare alla famiglia**

Quando mancano le possibilità di custodia extrafamiliare dei bambini, molto spesso uno dei due genitori è costretto a ritirarsi dalla vita professionale. Per far fronte a questa lacuna sono chiamati in causa lo Stato e le aziende che devono mettere a disposizione strutture adeguate.

Salario uguale per un lavoro di uguale valore e pari opportunità di carriera

Il gentil sesso in Svizzera non solo guadagna all'incirca il 20 per cento in meno dei suoi colleghi maschi, ma viene anche svantaggiato per quanto riguarda le possibilità di avanzamento: benché sia risaputo da tempo che anche nelle direzioni aziendali i team misti sono assai più efficienti, la percentuale di donne all'interno dei consigli esecutivi delle 100 maggiori imprese in Svizzera ammonta a un esiguo 5 per cento. Discriminazioni di questo genere per transfair non sono accettabili. Il sindacato del servizio pubblico avanza pertanto le seguenti rivendicazioni:

- **Salario uguale per un lavoro di uguale valore**

È necessario porre fine alle discriminazioni in base al sesso.

- **Dialogo sulla parità salariale**

Con le aziende: le sole parole non bastano; i salari vanno presi in esame in modo sistematico nelle imprese e dove necessario adeguati. La Confederazione mette a disposizione il programma Logib, sviluppato appositamente a questo scopo.

- **Pari opportunità di carriera**

Non può e non deve essere l'appartenenza sessuale il fattore decisivo per le opportunità di avanzamento, bensì i risultati conseguiti. È pertanto doveroso rompere i cosiddetti soffitti di vetro al fine di raggiungere una rappresentanza equilibrata a tutti i livelli dirigenziali.

Riconoscimento del lavoro a titolo volontario di madri e padri

Chi ha una famiglia sa che la custodia di bambini, parenti anziani o malati può trasformarsi in un compito assai impegnativo ed esigente. Nonostante questa consapevolezza, il lavoro viene ancora considerato come tale, soltanto se si tratta di un'attività retribuita. Chi si occupa della propria famiglia a titolo volontario e senza essere pagato non è considerato un lavoratore e anche se il grado di apprendimento durante lo svolgimento di queste attività è almeno pari a quello di una professione tradizionale, l'esperienza acquisita non viene riconosciuta. Finora è stato soprattutto il gentil sesso a ridurre il proprio tempo di lavoro per occuparsi delle faccende familiari. Il 40 per cento delle donne attive lavora a tempo parziale, la percentuale di uomini con contratti di questo genere ammonta al 7 per cento. I padri che

intendono ridurre l'orario di lavoro per dedicare più tempo alla loro famiglia devono fornire delle giustificazioni, subire discriminazioni nel corso della loro carriera oppure rinunciare a corsi di perfezionamento. Una donna su dieci lavora inoltre a tassi d'occupazione inferiori al 50 per cento, il che si ripercuote anche sulla previdenza professionale: dato che sono assicurati soltanto i salari superiori alla soglia d'entrata, attualmente di 20.880 franchi, e che gli stipendi previsti per i posti di lavoro a tempo parziale sono soggetti alla deduzione di coordinamento integrale, la futura rendita dei dipendenti part-time si riduce in modo massiccio. Per tutti questi motivi, transfair avanza le seguenti rivendicazioni:

- **Maggiore riconoscimento del lavoro a titolo volontario**

Anche l'attività non retribuita è un lavoro e in quanto tale porta all'acquisizione di esperienze utili che a loro volta devono essere tenute in considerazione nel momento in cui si stabilisce il salario.

- **Previdenza professionale**

Per non svantaggiare ulteriormente i lavoratori a tempo parziale sulle prestazioni di rendita, la deduzione di coordinamento deve essere adeguata in proporzione al tasso d'occupazione. Va inoltre ridotta la soglia d'entrata.

- **Prestazioni complementari per le famiglie**

Le famiglie con redditi bassi dipendono dai contributi di sostegno. In alcuni cantoni sono già state adottate determinate soluzioni. Noi invece chiediamo una regolamentazione a livello federale.

Fine

Nelle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro, transfair si batterà con tutte le sue forze per raggiungere gli obiettivi elencati. A livello politico, invece, in collaborazione con la federazione sindacale Travail.Suisse, il sindacato eserciterà il suo influsso sugli organi decisionali del mondo economico e politico per promuovere le proprie cause.