

MOZIONE

Acquisire e implementare l'Equal Pay Standard

del 25 giugno 2019

Nell'aprile di questo anno, il nostro movimento ha organizzato una serata pubblica in cui un'attivista femminista islandese, Bri Heidar (presidente dell'Associazione islandese per i diritti delle donne), ha spiegato in che modo l'Islanda si è battuta (anche grazie agli scioperi del 2016 e 2018) e si sta battendo per i diritti femminili nel paese. Di seguito alcuni estratti del suo intervento:

“Ecco alcuni dei nuovi strumenti per combattere la disuguaglianza di genere. Si uniscono ad altri strumenti che sono stati introdotti in precedenza, come un congedo di maternità e paternità uguali garantiti e un asilo nido universale per i bambini.

Nel 2012, in Islanda è stato introdotto l'**Equal Pay Standard**, un sistema di gestione delle retribuzioni che aiuta i datori di lavoro a prevenire la discriminazione salariale. Dal 2017 questo indice è obbligatorio per tutte le aziende con 25 o più dipendenti.

Lo standard è un insieme di regole e linee guida per analizzare la struttura retributiva all'interno di un'azienda, per mostrare se uomini e donne sono pagati a parità di retribuzione per lo stesso valore o uguale lavoro. Quando le aziende e le istituzioni hanno soddisfatto i requisiti della norma, ricevono una certificazione; se le aziende non riescono a soddisfare questo standard vengono sanzionate.

Lo scopo della norma Equal Pay è aiutare le imprese e le istituzioni a garantire pari retribuzione alle persone che lavorano per uno stesso datore di lavoro, facendo gli stessi lavori o lavori di pari valore.

Lo standard di parità salariale funziona formalizzando le procedure e le definizioni dei ruoli che sono legate alle decisioni salariali e assicurandosi che vi sia un approccio sistematico alle decisioni salariali; aiutando i datori di lavoro a classificare e collocare i lavori che vengono svolti all'interno dell'azienda; e facendo degli audit salariali. C'è ancora spazio per i bonus; tuttavia lo standard fa in modo che lo stesso sistema di bonus si applichi a tutti all'interno della stessa categoria; il sistema deve essere trasparente, tracciabile e obiettivo. Lo standard Equal Pay non è solo utile per individuare la disuguaglianza retributiva di genere. Può anche individuare altre forme di disuguaglianze basate su altri fattori, come la razza, la religione, la disabilità, ecc.”

Alla luce di queste considerazioni, chiediamo quindi al Consiglio di Stato di:

1. acquisire l'Equal Pay Standard e cominciare a implementarlo all'interno dell'Amministrazione cantonale, delle aziende pubbliche e para-pubbliche e delle amministrazioni dei comuni più grandi del Cantone;
2. valutare questa sperimentazione dopo tre anni e valutare la possibilità di introdurre un sistema di introduzione di questo indice all'interno di tutte le aziende del cantone sulla base del modello islandese.

Per MPS-POP-Ind.
Angelica Lepori Sergi
Arigoni Zürcher - Pronzini