

Madame «equal-salary»

La Svizzera è una pioniera per quanto concerne la certificazione aziendale in materia di parità salariale. Tutto merito di una donna: Véronique Goy Veenhuys.

In Svizzera, la differenza di salario tra uomo e donna corrisponde a quasi il 20%. A parità di mansioni, le donne percepiscono uno stipendio inferiore rispetto ai colleghi uomini. Pochissime aziende sarebbero disposte a confermare questo dato, molte tenterebbero di tergiversare dichiarando che certamente la parità salariale è un imperativo, una questione di equità. Ma sono i fatti che contano, non le dichiarazioni. Fino a poco tempo fa non era possibile dimostrare oggettivamente come stavano le cose. Poi Véronique Goy Veenhuys ha sviluppato uno strumento con cui le aziende possono documentare, nero su bianco, che attuano la parità salariale. L'idea della vodese è stata premiata con il LENA Award per la categoria «Progetto innovativo a favore delle donne».

**In poche parole:
Cos'è «equal-salary»?**

«equal-salary» è una certificazione per le aziende che attuano la parità salariale tra uomo e donna. Offre alle imprese uno strumento affidabile per dimostrare, internamente ed esternamente, la correttezza della propria politica salariale e l'assenza di discriminazioni tra i sessi.



Véronique Goy Veenhuys è una donna intraprendente, piena di energia, che sa entusiasmare le persone che la circondano. Un'ottimista. E un'imprenditrice nata. Ha tante idee, e le mette in pratica. È una donna d'affari, ma un po' sui generis: al classico tailleur preferisce abbinamenti di colori vivaci, e ama indossare sempre un grande anello variopinto. È una persona brillante, iperattiva, vivace, aperta. Adora i social network. Parla sei lingue, e naturalmente ama viaggiare, scoprire cose nuove e conoscere altre persone. Per staccare la spina, cerca la natura: scia, fa escursioni sulla neve con le ciaspole, va a cavallo o cerca funghi, «alla ricerca di nuove specie».

Non si considera una femminista. «Io non combatto», sostiene. «Non gioco a fare la vittima. Cerco di migliorare le cose». Con equal-salary, in effetti, è rimasta aderente a questa filosofia: ha creato uno strumento che, a lungo termine, dovrebbe migliorare la situazione salariale nelle aziende.

Cuore da imprenditrice

Véronique proviene da un villaggio della Vallée de Joux, dove è cresciuta, insieme alle due sorelle più piccole, a contatto con la natura. Ha lasciato presto la valle, molto chiusa, e la famiglia, per frequentare il ginnasio a Losanna. Dopo la maturità ha trascorso un anno negli USA, prima come ragazza alla pari a Chi-

cago, poi facendo qualche spettacolo qua e là e infine lavorando come cameriera in un motel. Tornata in Svizzera, ha conosciuto a Ginevra l'uomo della sua vita, un olandese di nome David. Ha studiato scienze economiche all'università, si è sposata e ha trovato un primo impiego come head-hunter. Nel 1987 è nata la sua prima figlia, Charlotte, e due anni dopo è arrivato anche il maschietto, Arthur.

Non c'è voluto molto perché Véronique si mettesse in proprio. Aveva sempre avuto lo spirito di un'imprenditrice agguerrita, e un'attività indipendente era l'ideale per conciliare famiglia e lavoro. La sua impresa si chiamava «Drap de coeur» - in italiano «lenzuolo del cuore» - e produceva raffinata biancheria da letto per bambini, commercializzata in una dozzina di Paesi europei. Per dieci anni ha guidato questa azienda, poi ha venduto il marchio.

Successivamente si è dedicata all'ideazione di presentazioni per

Suggerimento: cosa fare contro le disparità salariali?

- Parlare con il superiore o la persona competente del servizio Risorse umane
- Non aspettare che il datore di lavoro proponga un aumento di stipendio, ma prendere l'iniziativa
- Prima del colloquio sul salario, farsi un'idea del proprio valore sul mercato e dei salari corrisposti nel settore
- Consultare la calcolatrice dei salari della Confederazione (www.lohnrechner.bfs.admin.ch)



aziende quali Heineken, Nestlé o Logitech. Poi, si è lanciata in una nuova avventura con un Executive MBA, conseguito presso l'HEG di Neuchâtel. Voleva sperimentare qualcosa di nuovo. Come argomento per la tesi finale ha scelto la parità salariale tra uomo e donna - senza

immaginare che questa tematica l'avrebbe impegnata molto a lungo e intensamente.

Dall'idea al marchio

Come è nata l'idea di introdurre una certificazione per la parità salariale nelle aziende? Tutto è partito

da una procedura giudiziaria: una donna si era rivolta al Tribunale federale per chiedere, in causa propria, giustizia in merito a un problema di discriminazione salariale. Il professore di economia ginevrino Yves Flückiger aveva contribuito con una sua perizia a far vincere la causa alla querelante, che ha ottenuto oltre CHF 200 000.- come compensazione per l'ingiustizia subita. La perizia è stata riconosciuta come giuridicamente vincolante dal Tribunale federale. Véronique, che aveva seguito il processo, ha contattato Flückiger: era ora di fare qualcosa per la parità salariale. Da un lato, infatti, continuava a sussistere una notevole disparità di stipendio tra uomini e donne, dall'altro un numero sempre maggiore di aziende voleva dimostrare di non attuare alcuna discriminazione. Véronique riteneva che servisse un'istanza neutrale, e Flückiger le sembrava la persona giusta per mettere a punto una soluzione.

Così è nato equal-salary. Nel 2005 il progetto ha ottenuto un primo sostegno finanziario dalla Confederazione. Tra il 2005 e il 2007 sono state gettate le basi, e nei due anni

successivisi è svolta la fase pilota. Già nel 2007 è stata certificata la prima azienda, il CSEM (Centre suisse d'électronique et de microtechnique) di Neuchâtel. Fino ad oggi hanno ottenuto la certificazione sei aziende, e altre domande sono in fase di elaborazione.

L'arduo, ma comunque realizzabile, scopo di equal-salary è quello di eliminare le disparità salariali, non solo nel nostro Paese ma anche all'estero. Con equal-salary la Svizzera assume un ruolo di precursore, dato che in altri Stati non esiste nulla di simile.

Attraverso equal-salary le imprese possono dimostrare di non limitarsi a discorsi vuoti, ma di applicare concretamente la parità salariale. Una certificazione di questo tipo contribuisce a dare un'immagine positiva dell'azienda, rendendola interessante non solo per i clienti, ma anche per i potenziali collaboratori. In questo senso, equal-salary è uno strumento di reclutamento, che avvantaggia l'azienda rispetto ai concorrenti non certificati. Chi vuole fregiarsi della certificazione deve però adempiere a determinate



condizioni - il marchio ha pur sempre il suo valore!

Le condizioni

Un primo requisito è il numero di dipendenti: devono essere come minimo 50 in azienda, di cui almeno 10 donne. Inoltre, la politica salariale dell'impresa deve essere fissata per iscritto. La massima differenza di stipendio tollerata è del 5%. Perché la parità salariale non è un'opinione: è qualcosa di concreto, scientifico e trasparente.

Yves Flückiger, che ha svolto un ruolo rilevante fin dalla fase iniziale, è ancora oggi membro del Consiglio di fondazione di equal-salary. È

Aziende certificate equal-salary nella fase di sviluppo

- 2007: CSEM, (Centre suisse d'électronique et de microtechnique), Neuchâtel; prima azienda certificata)
- 2009: World Economic Forum
- 2009: città di Friburgo
- 2009: Corum Orologi
- Services industriels de Genève (SIG)
- EREN (Chiesa evangelica riformata del Canton Neuchâtel)
- Dal 2010: Commercializzazione della certificazione

**Véronique Goy-Veenhuys:
la persona**

Sono orgogliosa...
dello spirito indipendente dei miei due figli. Charlotte(23) ed Arthur (21) affrontano la vita con entusiasmo.

Ritengo importante...
essere libera e poter seguire fino in fondo le mie idee e i miei desideri.

Di me stessa amo...
la mia capacità di «uscire dagli schemi» e di apprezzare tutti i tipi di esperienza. E il gusto per le cose belle e buone.

Negli altri amo...
la curiosità, l'allegria e la semplicità.

Cosa rifarei:
accettare la proposta di matrimonio che mi ha fatto l'uomo della mia vita!

Il mio motto:
nessuno può togliermi ciò che mi ha dato gioia.

anche grazie a lui che vi è una stretta collaborazione tra equal-salary e l'Università di Ginevra: se un'azienda vuole ottenere la certificazione, va anzitutto svolta un'analisi statistica dei salari dei dipendenti, ed è «l'Observatoire universitaire de l'emploi» dell'ateneo ginevrino ad occuparsene. Questo processo permette di stabilire se sussiste un'effettiva parità salariale.

Dopo il controllo dei salari viene effettuato un audit, di cui si occupa

la SGS (Société générale de surveillance), leader mondiale nei servizi di ispezione delle imprese. Durante tale audit, la direzione aziendale deve dimostrare, e documentare a livello di processi e risorse umane, la propria volontà di attuare la parità salariale. Vengono anche coinvolti i collaboratori, attraverso un questionario, domande rivolte a gruppi di dipendenti e domande individuali. La discrezione è un aspetto essenziale in questo processo: «Ritenevo importante che le imprese sottoposte alla certificazione non venissero messe alla berlina», afferma Véronique.

Le aziende certificate equal-salary possono fregiarsi di questo marchio per tre anni, dopo di che possono richiederne il rinnovo oppure lasciar scadere il certificato.

Per un'azienda con non più di 100 dipendenti la prima certificazione comporta un onere pari a circa CHF 20 000.-. Come spiega il sito Web, equal-salary aiuta l'impresa a predisporre una richiesta di sostegno finanziario da presentare alla Confederazione.

Véronique adora i social network; non sorprende, quindi, che utilizzi i propri contatti per far conoscere equal-salary. «Be an equal salary ambassador»: questo è il motto. Attraverso varie community, come Facebook, LinkedIn, Rezonance o BPW, cerca di sensibilizzare le persone e di invitarle a promuovere

equal-salary. E chi non lo vorrebbe? Per la certificazione serve una sola cosa: la correttezza.

Link utili

- www.equal-salary.org: home page di equal-salary
- www.ebg.admin.ch: Aiuti finanziari (Confederazione)
- www.ufu.admin.ch: Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
- www.equalpayday.ch: info sulla giornata dedicata alla parità salariale
- www.topbox.ch: progetti innovativi in materia di uguaglianza sul posto di lavoro, finanziati dalla Confederazione

Per maggiori informazioni sul **programma eva** o per abbonarvi alla **evaletter in formato elettronico**, visitate il sito www.bancacoop.ch/eva. Lì troverete anche il **calendario manifestazioni**, costantemente aggiornato, che offre un'anteprima dei nostri interessanti eventi. Vi aspettiamo!
evaline: 0800 811 810
eva@bankcoop.ch
www.bancacoop.ch/eva