SKS
25. November 2021

G. JOURDAN OURY

COC
SKS
LPar

COMITÉ
DIVERSITÉ
INCLUSION

Changeons les codes

Erfahrungsaustausch zum Thema Gleichheit und Übergriffe bei der SIG

November 2021

Gaëlle Jourdan
Directrice talents et développement RH
Services industriels de Genève

SIG

CONFIDENTIEL

Übersicht

1. Warum engagiert sich die SIG zugunsten der Vielfalt?
2. Das Komitee Vielfalt & Inklusion
3. Hauptaktionen und Haupterfolge
4. Was ist noch zu tun

Warum engagiert sich die SIG zugunsten der Vielfalt?

1

CONFIDENTIEL

Warum engagiert sich die SIG zugunsten der Vielfalt und der Inklusion?



Diskriminierung ist gesetzlich STRAFBAR

Vielfalt ist ein REICHTUM

- Attraktivität der Talente
- Motivation unseres gesamten Personals
- Bindung unserer Mitarbeiter-innen

- Mehr Zusammenhalt und Zusammenarbeit
- Innovation und Bereicherung für alle
- Bessere wirtschaftliche Ergebnisse

Wenn das Umfeld Vertrauen ermöglicht:
Der Schlüssel: uns unsere Verzerrungen bewusst machen!

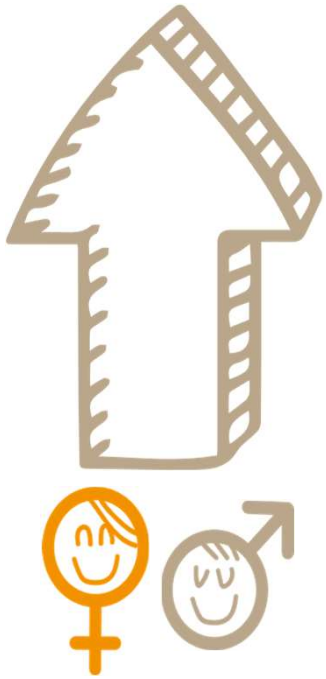
CONFIDENTIEL

1700 MitarbeiterInnen und 145 Berufe, aber ….

Ziel 35% Frauen -> 2025

Anteil Frauen bei der SIG

> 20%



Anteil Frauen in Führungs-positionen bei der SIG

> 18%

CONFIDENTIEL

6

Eine Zahl, die zu langsam ansteigt …

- **Der Anteil Frauen bei der SIG stagniert**

	2020	Differenz zu 2019
% Frauen insgesamt bei der SIG	21.5% ➡	+ 7 Frauen
% Frauen in höheren Führungspositionen	17.5% ➡	+2 Frauen



- **Klebriger Boden: 50% der Frauen sind auf den untersten Ebenen der Gehaltsleiter anzutreffen**
- **Gläserne Decke: 17.5% der höheren Kader sind Frauen**

CONFIDENTIEL

7

Sind Berufe geschlechtlos?

	Anteil F zur Gesamtheit	% F zur Gesamtheit Familie
Aktiv Industrie & Immobilien	7%	4%
Verwaltung	**25%**	**77%**
Handel & Kundenbeziehung	**19%**	46%
Beratung	8%	30%
Finanzen	9%	41%
Logistik & Mobilität	2%	13%
Management	4%	**17%**
Marketing & Kommunikation	7%	54%
Projekte und Ingenieure	11%	**16%**
Human Ressources	3%	57%
Informationssysteme	3%	17%

CONFIDENTIEL

- **50% Frauen arbeiten in Verwaltungs-stellen**
- **77% des Verwaltungs-personals sind Frauen**

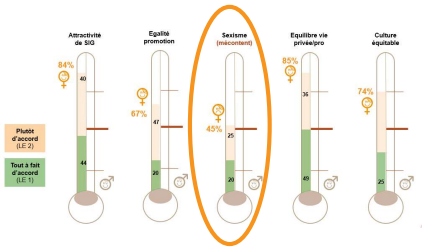


8

Ein offenes Ohr für unsere MitarbeiterInnen……

Umfrage «La parole aux femmes» 2019

184



45% Sexisme

Mai 2019

14. Juni 2019

(i) Kontakt Ombudsman
(ii) Botschaft GD gegen Belästigung
(iii) Antrag, alle « pseudo-erotischen » Kalender aus dem Markt zu ziehen
(iv) Plakatkampagne gegen Sexismus

Streik der Frauen 2019



2. November 2020

(i) Botschaft GD gegen Belästigung
(ii) Ausbildung betr. Diskriminierung

RTS-Skandal 2020



7. Dezember 2020

Umfrage Übergriffe / Diskrimination 2020

762



CONFIDENTIEL

Zusammengefasst
Umfrageergebnisse



- **Bedürfnis frei zu sprechen bei der SIG:** Hohe Rücklaufquote der Fragebögen und hohe Anzahl wörtliche Wiedergaben
- Die **meisten Befragten** sind der Meinung, dass die Aktionen des SIG angemessen sind / genügen.



- **Kenntnisse fehlen, welche Fakten angezeigt werden sollen** oder Verharmlosung der Fakten
- **Wahrnehmung, dass Diskriminierung und Übergriffe existieren**
- **Wenig Vertrauen in die Fähigkeit der SIG und des Managers, das Problem zu handhaben**
- **Selten Anzeigen, starkes Gefühl der Straffreiheit**
  - Angst vor Repressalien
  - Kein Beispiel von Massnahmen (Das Opfer ist im Allgemeinen isoliert)
  - Wenig Vertrauen zu den Hilfseinrichtungen

CONFIDENTIEL

Das Komitee Vielfalt & Inklusion

2

CONFIDENTIEL

Unsere Aufgabe

SICHERSTELLEN



ein inklusives Umfeld durch Akzeptieren, Respektieren und Anerkennung aller Personen

GARANTIEREN



gerechte Regeln in den Berufs-laufbahnen

VERBESSERN



der Attraktivität des Unternehmens und seiner Berufe für Frauen

KÄMPFEN



Gegen jede Form von Diskriminierung und Übergriffe

CONFIDENTIEL

COMITÉ DIVERSITÉ INCLUSION

Changeons les codes

12

Von der Mischung zur Vielfalt

2018
Schaffung Komitee Mischung

2020
Aus dem Komitee Mischung wird das Komitee D&I

2021
Einricht. Prävention von Diskriminierungen für eine inklusive Umgebung

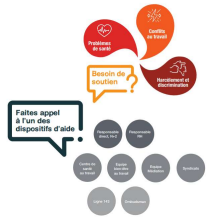
Schaffung von Stellen für Menschen mit **Behinderung**

Vom starken Engagement der Generaldirektion zu konkreten Aktionen

- **Statuten**
- **Reglemente**
- **Ethik-Leitbild**

Komiteé Mischung

COMITÉ DIVERSITÉ INCLUSION
Changeons les codes





Swiss LGBTI Label



CONFIDENTIEL

13

Ein Team im Dienst der Vielfalt


Gaëlle Jourdan Oury


Isabelle-Thao Ardiri


Lucie Matthey-de-L'Endroit


Jérôme Cusin-Rollet


Cynthia Colliard


Christian Mosquera


Thibault Mercier


Nathalie Pezio


Olivier Gudet


Julia Richet


Fabio Mariani


Aude Ribis


Alain De Kalbermatten


Julien Rochat



7 Frauen **7 Männer**

5 Mittel, welche Fragen der Belästigungen und Diskrimierungen gewidmet sind.

Aktionsplan Vielfalt und Inklusion

Stossrichtungen und Ziele

1 Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux

Objectifs

- Rendre efficient le respect des droits fondamentaux en milieu de travail
- Promouvoir un climat de travail respectueux et inclusif
- Favoriser l'élimination des stéréotypes et des préjugés
- Repenser et adapter l'environnement de travail

2 Garantir l'égalité des chances

Objectifs

- Former les équipes RH et managers à recruter et évaluer sans biais
- Engager l'entreprise dans des démarches certifiantes

3 Soutenir la diversité et accompagner les talents

Objectifs

- Attirer les jeunes talents et les talents au féminin
- Accompagner les talents

4 Accroître l'équilibre entre vie pro et privée

Objectifs

- Faciliter l'équilibre entre vie pro et privée
- Soutenir les congés familiaux

5 Prévenir le harcèlement

Objectifs

- Offrir des services d'accompagnement et de soutien
- Positionner l'entreprise sur l'interdiction du harcèlement

CONFIDENTIEL

15

Unsere Hauptaktionen und Haupterfolge

3

CONFIDENTIEL

Unsere Hauptaktionen
Gesamtüberblick

1 Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux	2 Garantir l'égalité des chances	3 Soutenir la diversité et accompagner les talents	4 Accroître l'équilibre entre vie pro et privée	5 Prévenir le harcèlement
Ethik-Leitbild	Ausbildung RH	Marke Arbeitgeber	Neu Kinderurlaub	Umfrage Belästigung & Diskriminierung
Führer der inklusiven Sprache	Inklusive Einstellung: Paritäre Short List Paritäres Komitee	Studentinnenforen	Verlängerung Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub	Revision Beihilfeeinrichtung
Symbolische Tage	Mischungsindikatoren Direktion	Webinare Leadership und Frauen		*Obligatorisches E-learning (Staat) obligatoire*
Sensibilisierungs-kampagne Verzerrungen	Swiss LGBTI-Label	Cafés Pluri'elles Mentoring		*Ausbildung obligatorisch für Manager*
E-learnings, Webinare zur Sensibilisierung		Frauen-Sponsoring		

In Gange

CONFIDENTIEL

17

Stossrichtung 1: Eine inklusive und achtungsvolle Umgebung

Sensibilisierungskampagnen (intern und extern)



















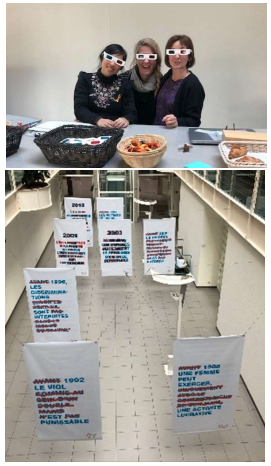
Mars 2021

Stossrichtung 1: Eine inklusive und achtungsvolle Umgebung

Symbolische Tage

8. März – Internationaler Frauentag







17. Mai – Internationaler Tag gegen Homo- und Transphobie



14. Juni – Frauenstreik





Sept. – Kampagne Heirat für alle



CONFIDENTIEL

19

Stossrichtung 2 – Die Chancengleichheit garantieren

Workshops und Ausbildungen der HR-Teams

Promouvoir l'Egalité et la Diversité dans le monde professionnel

Stéréotypes, sexisme et harcèlement

Brigitte Mantilleri & Klea Faniko
Mardi 17 novembre 2020

CENTRE POUR LA FORMATION CONTINUE ET A DISTANCE
UNIVERSITÉ DE GENÈVE



Revision der HR-Prozesse und Sensibilisierung der Teams auf unbewusste Verzerrungen

2020

Stossrichtung 3: Vielfalt unterstützen und Talente begleiten

Studentinnenforen, Webinare Leadership und Frauen

Women's Contact-Day Romandie



Webinare Leadership und Frauen



DOMINIQUE ARA
TRANSFORMATIVE LEADERSHIP
Find out more at dominique-ara.com

Dominique Ara · 2e
Transformative Leadership ¦ Women Soft Skills Energiser ¦ Team Relationship Enhancer ¦ Executive Coach ¦

AD Partenaire



Sarah Genequand Miche · 2e
Associée / Auteure
Versoix, Genève, Suisse · Coordonnées

LYRA Lyra wm SA
The Graduate Insitute Geneva

Was ist noch zu tun..

4

CONFIDENTIEL

Was ist noch zu tun - 2022

Bewusst machen, dass wir alle, Männer und Frauen, eine Rolle zu spielen haben und dass noch viele Änderungen ausstehen ….

1 Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux	2 Garantir l'égalité des chances	3 Soutenir la diversité et accompagner les talents	4 Accroître l'équilibre entre vie pro et privée	5 Prévenir le harcèlement
Konzept der Bezugspersonen D&I	Obligat. Ausbildung für Manager in inklusivem Management	Frauengemeinschaft	Begleitung Urlaub kindeshalber	Neue Sensibilisierungs-kampagne
Sensibilisierung auf die unbewussten Unstimmigkeiten	Label Equal-Salary	D&I -Gemeinschaft	Förderung Teilzeitarbeit	Kommunikation zur neuen Einrichtung
Sensibilisierung auf die Stereotypen		Mentoring SIG	Begleitung Mutterschaft	Die Manager ausbilden
				Die Betreuung verbessern
				Über die Massnahmen informer

CONFIDENTIEL

23


Vos blagues
sexistes sont
insupportables
dégradantes
méprisantes
humiliantes
même si
je souris.
#UNIUNIE
contre le harcèlement
confiance@unige.ch
www.uniunie.ch
UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

24

DANKE!