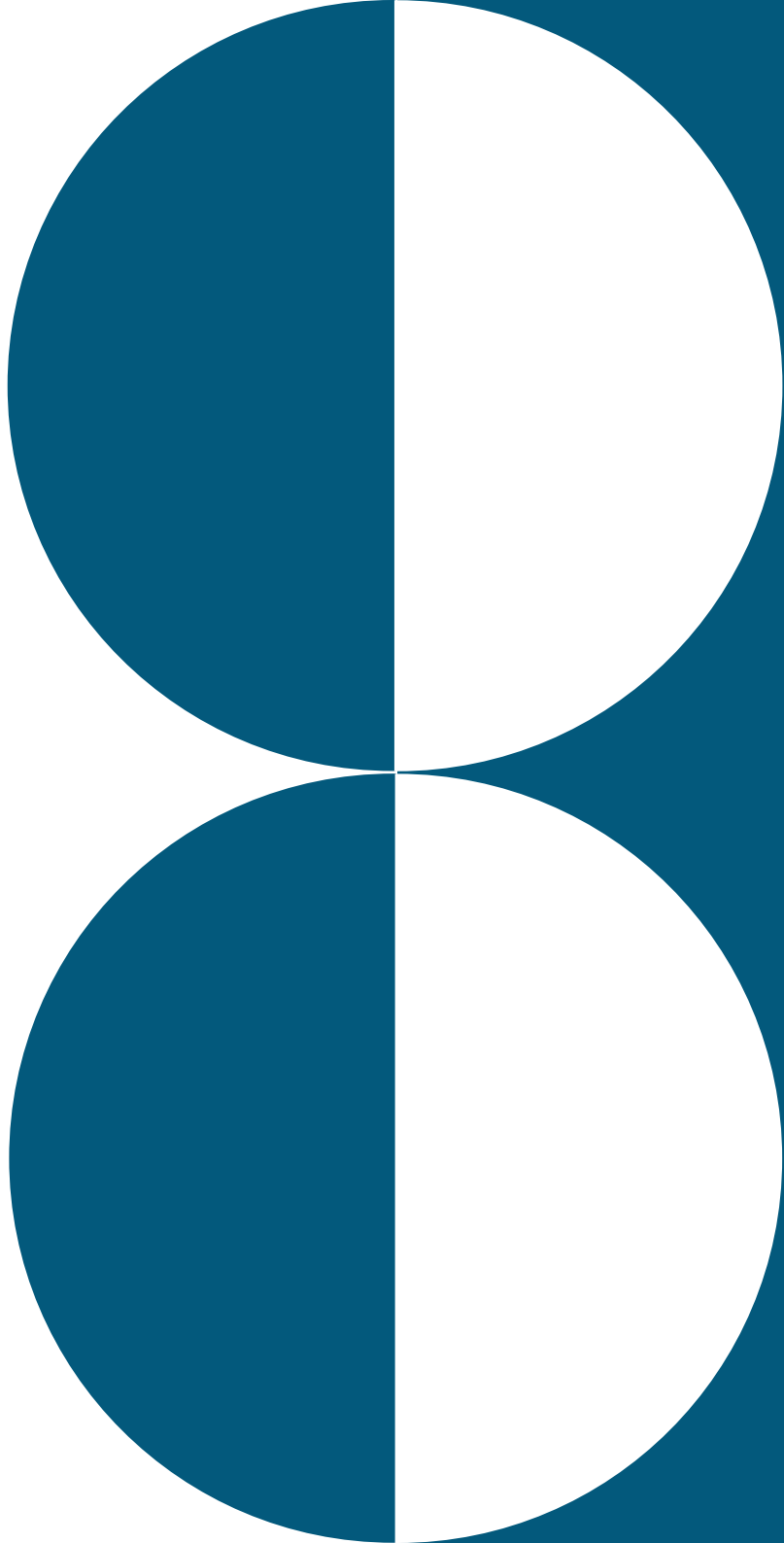


ÉGALITÉ EN ENTREPRISE

GLEICHSTELLUNG IM
UNTERNEHMEN



ÉGALITÉ EN ENTREPRISE

Empêcher les discriminations de genre n'est pas seulement une obligation légale (art. 8 Constitution fédérale et Loi sur l'égalité LEg) et un impératif moral, mais aussi un enjeu économique. Offrir les mêmes chances et de bonnes conditions de travail, adaptées aux différents besoins de la vie quotidienne et familiale, bénéficie à toute l'entreprise.

L'approche en 9 axes proposée ici est intentionnellement multiple afin de considérer l'égalité en entreprise dans sa globalité et de s'adapter aux réalités de chaque organisation. Pour chaque axe, découvrez son contexte, ses avantages ainsi que des clés d'action.

L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE NOUS CONCERNE TOUTES ET TOUS. LES CONDITIONS DE TRAVAIL IMPACTENT LA VIE DE TOUTE PERSONNE ACTIVE AINSI QUE CELLE DE SON ENTOURAGE. ELLES DÉTERMINENT LES POSSIBILITÉS FINANCIÈRES ACTUELLES ET FUTURES. ELLES INFLUENCENT ÉGALEMENT LE BIEN-ÊTRE, LA QUALITÉ DE VIE ET LA SANTÉ.

GLEICHSTELLUNG IM UNTERNEHMEN

Die Verhinderung von Geschlechterdiskriminierung ist nicht nur eine gesetzliche (Art. 8 Bundesverfassung und eidgenössisches Gleichstellungsgesetz – GIG) und moralische Pflicht, sondern auch ein Wirtschaftsfaktor. Gleiche Chancen für alle und gute, auf die verschiedenen Anforderungen von Alltags- und Familienleben zugeschnittene Arbeitsbedingungen kommen dem gesamten Unternehmen zugute.

Der hier vorgeschlagene Ansatz mit 9 Interventionsbereichen ist gewollt vielschichtig; so kann die Gleichstellung im Unternehmen als Ganzes betrachtet und eine Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten vorgenommen werden. Entdecken Sie Hintergründe, Vorteile und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Bereiche.

GLEICHSTELLUNG IM BERUF GEHT UNS ALLE AN! DIE ARBEITSBEDINGUNGEN WIRKEN SICH AUF DAS LEBEN DER ERWERBSTÄTIGEN PERSON AUS, ABER AUCH AUF DAS IHRES UMFELDS. SIE BESTIMMEN SOWOHL DIE AKTUELLEN ALS AUCH DIE ZUKÜNFTIGEN FINANZIELLEN MÖGLICHKEITEN. UND SIE HABEN EINEN EINFLUSS AUF WOHLBEFINDEN, LEBENSQUALITÄT UND GESUNDHEIT.

- ÉGALITÉ SALARIALE
- LOHNGLEICHHEIT

- GESTION ÉGALITAIRE DE LA RELÈVE
- GESCHLECHTERGERECHTES NACHWUCHSMANAGEMENT

- ENCOURAGEMENT À LA CARRIÈRE DES FEMMES
- KARRIEREFÖRDERUNG VON FRAUEN

- CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE FACILITÉE
- ERLEICHTERTE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

- RECRUTEMENT ÉGALITAIRE
- GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALREKRUTIERUNG

- INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS INCLUSIFS
- INKLUSIVE INFRASTRUKTUREN UND AUSSTATTUNG

- PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL
- PRÄVENTION VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG

- COMMUNICATION INCLUSIVE – INTERNE ET EXTERNE
- INKLUSIVE KOMMUNIKATION – INTERN UND EXTERN

- PRODUITS ET SERVICES INCLUSIFS
- INKLUSIVE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN



GLOSSAIRE

ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ

L'égalité de droit est le principe selon lequel tous les êtres humains sont égaux devant la loi. En Suisse, l'article 8 de la Constitution fédérale précise que «L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale».

L'égalité de fait se rapporte non seulement au droit, mais aussi aux aspects socio-économiques et culturels. Elle vise à déconstruire les entraves matérielles, sociales, symboliques, économiques, etc. empêchant certains individus de bénéficier des mêmes possibilités de développement.

L'équité fait référence au traitement adapté de chaque personne et de chaque situation afin d'atteindre l'égalité de droit et de fait.

Malgré l'égalité de droit, dans les faits, les femmes subissent encore de nombreuses discriminations dans le monde professionnel telles que l'inégalité salariale ou encore le harcèlement sexuel. Un traitement équitable serait la mise en place de mesures ciblées visant l'amélioration de leur situation.

DIVERSITÉ

La diversité fait référence à la variété des réalités, expériences et identités humaines, que ce soit en termes de genre, d'âge, de physique, d'origine, etc. Ici, nous faisons principalement référence à la diversité de genre.

MIXITÉ

La mixité désigne le mélange de personnes aux caractéristiques diverses. Ici, nous faisons principalement référence à la mixité de genre. On parle de mixité lorsqu'un groupe minorisé est représenté à minimum 30 %. Elle n'est pas équivalente à la parité qui implique que les différents groupes soient représentés à parts égales.

INCLUSIVITÉ

L'inclusivité est la caractéristique d'un groupe, d'un système ou d'un objet pensé afin que toute personne, sans distinction, puisse y avoir accès et reçoive un traitement équitable. En visant l'inclusivité, on cherche à adapter les structures à la diversité humaine plutôt qu'à standardiser les individus.

GENRE Le genre fait référence à l'identité des personnes et son aspect social/culturel. Il diffère du sexe qui renvoie à des caractéristiques biologiques. Le genre est également un principe de catégorisation et de hiérarchisation. Dans notre société, nous divisons les individus en deux groupes (femmes et hommes) et leur assignons ainsi certains rôles ainsi que diverses fonctions et caractéristiques. Le genre est une construction sociale puisqu'il n'existe pas dans la nature et qu'il varie selon les époques et les lieux.

L'adjectif « genré » signifie que la chose en question est assignée à un certain genre. Par exemple, le rose est une couleur genrée car actuellement assignée aux filles.

STÉRÉOTYPE DE GENRE Un stéréotype de genre est une croyance quant aux attributs, aux caractéristiques et aux rôles qui sont associés aux femmes ou aux hommes. Les stéréotypes de genre imprègnent tout individu, consciemment ou inconsciemment, car ils sont omniprésents dans la société. Les déconstruire demande un questionnement actif et constant.

BIAIS DE GENRE Un biais est une déviation systématique du cheminement de pensée durant le traitement des informations. Il s'agit de raccourcis que notre cerveau suit inconsciemment. Ils peuvent faciliter les réflexions mais aussi les fausser.

Dans le cas des biais de genre, il s'agit de notre tendance à favoriser un genre plutôt que l'autre. De nos jours, les femmes, ainsi que tout ce qui est considéré comme féminin, sont encore régulièrement défavorisées par les biais de genre.

DIVISION GENRÉE DU TRAVAIL La division genrée du travail (aussi appelée division sexuée du travail) est la séparation et l'assignation de différentes tâches et domaines en fonction du genre. Généralement, les travaux assignés aux femmes, comme le travail domestique et de care, sont moins valorisés socialement et financièrement que ceux assignés aux hommes.



GLEICHHEIT UND GERECHTIGKEIT

Rechtliche Gleichheit bedeutet, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Artikel 8 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft lautet: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit».

Tatsächliche Gleichheit bezieht sich nicht nur auf das Recht, sondern auch auf soziale, wirtschaftliche und kulturelle Aspekte. Sie zielt darauf ab, materielle, soziale, symbolische, wirtschaftliche o. ä. Hindernisse abzubauen, die manche Menschen daran hindern, von den gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu profitieren.

Gerechtigkeit bezieht sich darauf, jede Person und jede Situation angemessen zu behandeln, um rechtliche und tatsächliche Gleichheit zu erreichen.

Trotz rechtlicher Gleichstellung sind Frauen in der Berufswelt faktisch noch immer zahlreichen Diskriminierungen ausgesetzt, wie z. B. Lohnungleichheit oder sexueller Belästigung. Eine Gleichbehandlung könnte durch die Einführung gezielter Massnahmen zur Verbesserung ihrer Situation erzielt werden.

DIVERSITÄT

Diversität bezieht sich auf die Vielfalt menschlicher Realitäten, Erfahrungen und Identitäten in Bezug auf Geschlecht, Alter, Körper, Herkunft usw. Hier ist hauptsächlich die Geschlechtervielfalt gemeint.

DURCHMISCHUNG

Mit Durchmischung ist die gleichzeitige Anwesenheit von Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften gemeint. Hier ist hauptsächlich die Geschlechtervielfalt gemeint. Man spricht von Durchmischung, wenn eine Minderheit mindestens 30 % einer Gruppe ausmacht, was allerdings nicht gleichbedeutend ist mit Parität; Letztere bedeutet, dass die verschiedenen Gruppen zu gleichen Teilen vertreten sind.

INKLUSIVITÄT

Inklusivität bedeutet, dass eine Gruppe, ein System oder ein Objekt so aufgebaut ist, dass alle Menschen ohne Unterschied Zugang dazu haben und gleich behandelt werden. Inklusivität trägt dazu bei, die Strukturen der menschlichen Vielfalt anzupassen, anstatt die Einzelnen zu normieren.

SOZIALES GESCHLECHT

Das soziale Geschlecht (auch Gender genannt) bezieht sich auf die menschliche Identität und ihren sozialen/kulturellen Aspekt. Es unterscheidet sich von der anderen Bedeutung des Begriffs Geschlecht, das sich auf biologische Merkmale bezieht. Geschlecht dient hier der Kategorisierung und Hierarchisierung. In der heutigen Gesellschaft werden die Menschen in zwei Gruppen eingeteilt (Frauen und Männer) und ihnen damit bestimmte Rollen sowie verschiedene Funktionen und Eigenschaften zugewiesen. Das soziale Geschlecht ist – wie die Bezeichnung besagt – eine soziale Konstruktion, die in der Natur nicht vorkommt und je nach Zeit und Ort variiert.

Geschlechtsspezifisch bedeutet, dass eine jeweilige Sache einem bestimmten Geschlecht zugeordnet wird. So ist z. B. Rosa eine geschlechtsspezifische Farbe, da sie derzeit Mädchen zugeordnet wird.

GESCHLECHTERSTEREOTYPEN

Geschlechterstereotypen sind Glaubensvorstellungen zu Merkmalen, Eigenschaften und Rollen, die Frauen oder Männern zugewiesen werden. Sie prägen jeden Menschen – bewusst oder unbewusst –, da sie in der Gesellschaft allgegenwärtig sind. Geschlechterstereotypen können nur durch aktives und ständiges Hinterfragen abgebaut werden.

GESCHLECHTSBEZOGENER VERZERRUNGSEFFEKT

Ein Verzerrungseffekt ist eine systematische Abweichung des Gedankengangs während der Verarbeitung von Informationen. Dabei handelt es sich um Abkürzungen, denen das Gehirn unbewusst folgt. Sie können das Denken erleichtern, es aber auch irreleiten.

Beim geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte (auch Gender Bias genannt) handelt es sich um die menschliche Neigung, ein Geschlecht gegenüber dem anderen zu bevorzugen. Auch heute noch werden Frauen und alles, was als weiblich gilt regelmässig durch geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte benachteiligt.

GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE ARBEITSTEILUNG

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist die geschlechtsbezogene Trennung und Zuweisung verschiedener Aufgaben und Bereiche. Im Allgemeinen wird die Arbeit, die den Frauen zugewiesen wird, wie die Haus- und Care-Arbeit, sozial und finanziell weniger wertgeschätzt als die Arbeit, die den Männern zugewiesen wird.



ÉGALITÉ SALARIALE LOHNGLEICHHEIT



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

ÉGALITÉ SALARIALE

Dans le secteur privé en Suisse, en 2020, l'OFS constate encore un écart salarial au détriment des femmes de 19,5% – dont environ la moitié demeure inexplicable par des facteurs tels que l'ancienneté ou le niveau de formation. Pourtant, l'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale.

LOHNGLEICHHEIT

Gemäss dem BFS besteht in der Schweizer Privatwirtschaft im Jahr 2020 immer noch ein Lohnunterschied von 19,5 % zum Nachteil der Frauen. Die Hälfte davon bleibt auch unter Einbezug von Faktoren wie Dienstalter oder Ausbildungsniveau unerklärbar. Der Grundsatz der Lohngleichheit ist jedoch in der Bundesverfassung verankert.



Pensez aussi à vérifier la répartition des genres dans la structure verticale de l'entreprise.

Denken Sie auch daran, die Geschlechterverteilung in der vertikalen Struktur des Unternehmens zu überprüfen.

QUELS AVANTAGES?

● Augmente l'attractivité de l'entreprise et diminue le *turn over* ● Contribue à une autonomie économique accrue de toute la population ainsi qu'à son pouvoir d'achat ● Réduit l'écart de rémunération entre les partenaires d'un couple favorisant ainsi des décisions de vie égalitaires

WELCHE VORTEILE?

○ Erhöht die Attraktivität des Unternehmens und verringert die Fluktuation ○ Trägt zu einer grösseren wirtschaftlichen Autonomie der gesamten Bevölkerung sowie zu ihrer Kaufkraft bei ○ Verringert das Lohngefälle zwischen den Partnern eines Paares und fördert so gleichberechtigte Lebensentscheidungen

QUELLES CLÉS?

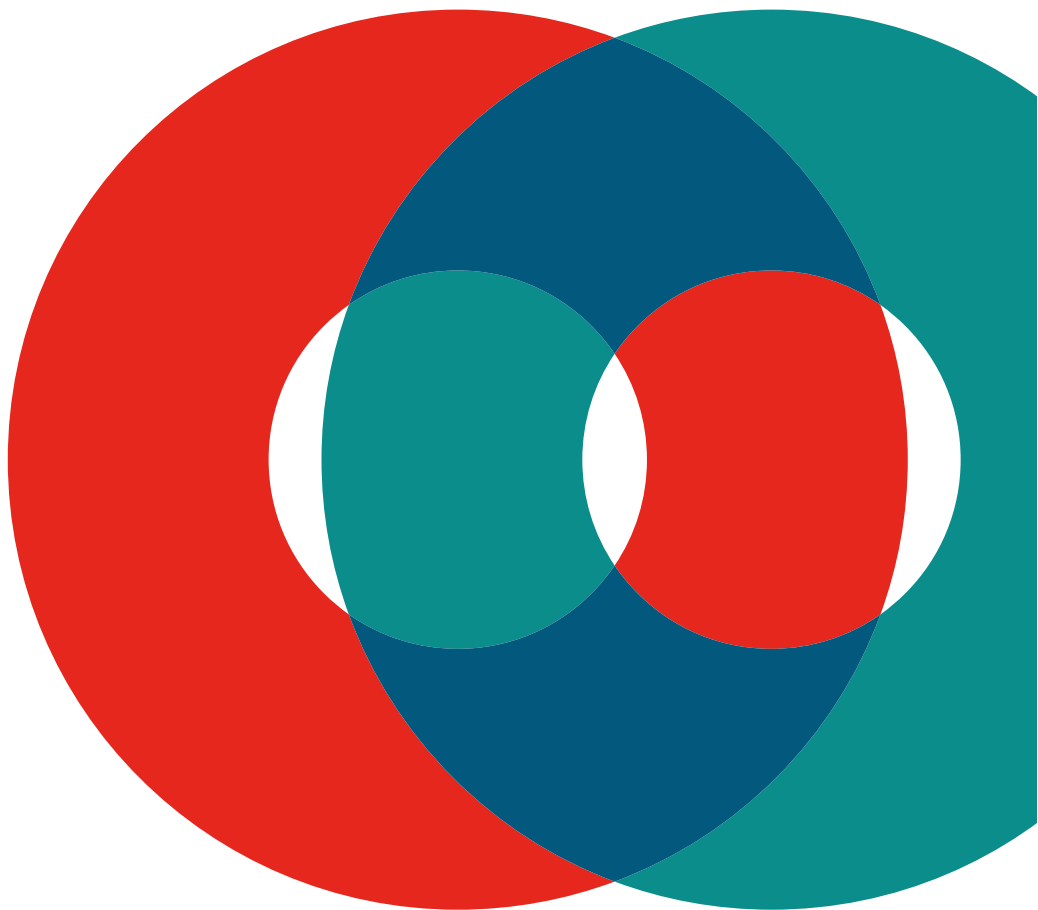
● Effectuer des contrôles d'égalité salariale à l'aide du logiciel Logib par exemple ● Etablir une grille salariale transparente et aux critères précis ● Identifier et corriger les biais éventuels dans l'évaluation des prestations du personnel

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

○ Kontrollen der Lohngleichheit durchführen, z. B. mit Hilfe der Software Logib ○ Eine transparente Gehaltstabelle mit klaren Kriterien erstellen ○ Mögliche Verzerrungen bei der Bewertung der Leistungen des Personals erkennen und korrigieren



RELÈVE NACHWUCHS



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

GESTION ÉGALITAIRE DE LA RELÈVE

En Suisse, les choix professionnels sont encore influencés par les stéréotypes de genre. Ce phénomène est amplifié lorsque ces choix sont faits durant l'adolescence, une période généralement marquée par le besoin de conformité. Ceci perpétue la scission entre les domaines considérés comme féminins et masculins avec comme impact le nombre de candidatures potentielles dans ces branches.

GESCHLECHTERGERECHTES NACHWUCHSMANAGEMENT

In der Schweiz wird die Berufswahl immer noch von Geschlechterstereotypen beeinflusst, insbesondere wenn diese Entscheide in der Adoleszenz getroffen werden. Diese Lebensphase ist in der Regel durch das Bedürfnis nach Konformität geprägt. Dadurch wird die Trennung zwischen als weiblich und männlich geltenden Berufsfeldern weitergeführt, was sich auf die Anzahl potenzieller Talente in diesen Branchen auswirkt.



Pour une stratégie globale de la gestion de la relève, portez une attention particulière à l'égalité tout au long de la carrière du personnel, quel que soit son âge.

Achten Sie im Sinne einer umfassenden Strategie für das Nachwuchsmanagement besonders auf die Gleichstellung während der gesamten Laufbahn der Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Alter.

QUELS AVANTAGES?

- Prévient la pénurie de main-d'œuvre dans les domaines à forte concentration d'hommes ou de femmes
- Favorise un niveau élevé de motivation puisque les choix sont basés sur de réels intérêts
- Permet d'élargir, sur le long terme, le réservoir de talents potentiels

WELCHE VORTEILE?

- Verhindert Arbeitskräftemangel in Branchen mit hohem Männer- oder Frauenanteil
- Mehr Motivation, weil die Berufswahl auf echtem Interesse beruht
- Ermöglicht es, langfristig den Pool potenzieller Talente zu erweitern

QUELLES CLÉS?

- Encourager les candidatures du genre le moins représenté en rédigeant par exemple ses annonces de manière inclusive
- Représenter les métiers de l'entreprise de manière mixte et sans stéréotypes de genre
- Promouvoir l'entreprise en participant à des actions telles que «Futur en tous genres» ou «Start ! Forum des métiers»

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

- Bewerbungen des untervertretenen Geschlechts fördern, indem beispielsweise die Stellenaussagen inklusiv formuliert werden
- Die Berufe im Unternehmen gemischt und ohne Geschlechterstereotypen präsentieren
- Mit der Teilnahme an Aktionen wie am Nationalen Zukunftstag oder an «Start! Forum der Berufe» für das Unternehmen werben



CARRIÈRE KARRIERE



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

ENCOURAGEMENT À LA CARRIÈRE DES FEMMES

Depuis 20 ans, autant de femmes que d'hommes achèvent des formations supérieures. Pourtant, les femmes restent sous-représentées dans les fonctions de chefs, dans les directions et dans les conseils d'administration. Ceci s'explique notamment par les stéréotypes de genre, un accès limité aux réseaux professionnels et un manque de considération du travail familial.

KARRIEREFÖRDERUNG VON FRAUEN

In den letzten 20 Jahren haben genauso viele Frauen wie Männer eine höhere Ausbildung abgeschlossen. Dennoch sind Frauen in Führungspositionen, in Geschäftsleitungen und in Verwaltungsräten nach wie vor untervertreten. Dies ist unter anderem auf Geschlechterstereotypen, einen eingeschränkten Zugang zu beruflichen Netzwerken und mangelnde Wertschätzung der Familienarbeit zurückzuführen.



Nommer davantage de femmes à des postes à responsabilités, c'est aussi ouvrir la voie à une relève plus égalitaire.

Mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen, bedeutet auch, den Weg für mehr Gleichberechtigung beim Nachwuchs zu ebnen.

QUELS AVANTAGES?

- Attire les talents et maintient leurs savoir-faire à l'interne grâce aux perspectives de carrière proposées
- Permet de faire face à la pénurie de personnel qualifié
- Augmente la diversité des compétences, des expériences et des points de vue amenant des décisions et des solutions plus durables

WELCHE VORTEILE?

- Zieht Talente an und hält ihr *Know-how* durch die angebotenen Karriereperspektiven im Unternehmen
- Hilft, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken
- Bringt mehr Vielfalt an Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen, die zu nachhaltigeren Entscheidungen und Lösungen führen

QUELLES CLÉS?

- Instauration des modèles de travail flexibles avec les mêmes possibilités de développement professionnel
- Valoriser les expériences extra-professionnelles et les compétences clés pour les postes à responsabilités telles que le sens de l'organisation ou de l'adaptation
- Identifier et corriger les biais éventuels du système d'évaluation et de promotion du personnel

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

- Flexible Arbeitsmodelle mit gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung einführen
- Auf Wertschätzung von ausserberuflichen Erfahrungen und Schlüsselkompetenzen für Führungspositionen wie Organisationstalent oder Anpassungsfähigkeit achten
- Mögliche Verzerrungen im System der Personalbeurteilung und -förderung eruieren und korrigieren



CONCILIATION VEREINBARKEIT



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE FACILITÉE

Des tensions entre les activités et engagements liés à la sphère privée et ceux de la sphère professionnelle peuvent exister. En raison de la division genrée du travail professionnel et domestique, ces situations ne touchent pas les femmes et les hommes de la même manière. Des conditions permettant une meilleure conciliation sont toujours plus recherchées dans le monde du travail.

ERLEICHTERTE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Manchmal kommt es zu Spannungen zwischen Aktivitäten und Verpflichtungen im privaten und im beruflichen Bereich. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Aufteilung von Berufs- und Hausarbeit betrifft dies Frauen und Männer nicht in gleicher Weise. Das Bedürfnis nach besseren Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird immer grösser.



Entrez en discussion avec le personnel afin d'évaluer ses besoins concrets.

Kommen Sie mit den Mitarbeitenden ins Gespräch, um ihre konkreten Bedürfnisse abzuklären.

QUELS AVANTAGES?

- Accroît l'attractivité et l'attachement à l'entreprise grâce à des modèles de travail adaptés aux différents besoins et étapes de vie
- Améliore la productivité du personnel et diminue les risques de surmenage ou de présentéisme
- Favorise une gestion sereine de la relève, notamment grâce au modèle du job-sharing ou du temps partiel

WELCHE VORTEILE?

- Erhöht die Attraktivität und Bindung an das Unternehmen durch Arbeitsmodelle, die auf unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensphasen zugeschnitten sind
- Steigert die Produktivität der Mitarbeitenden und verringert das Risiko von Überlastung oder Präsentismus
- Fördert ein entspanntes Nachwuchsmanagement, insbesondere durch Jobsharing- oder Teilzeitarbeitsmodelle

QUELLES CLÉS?

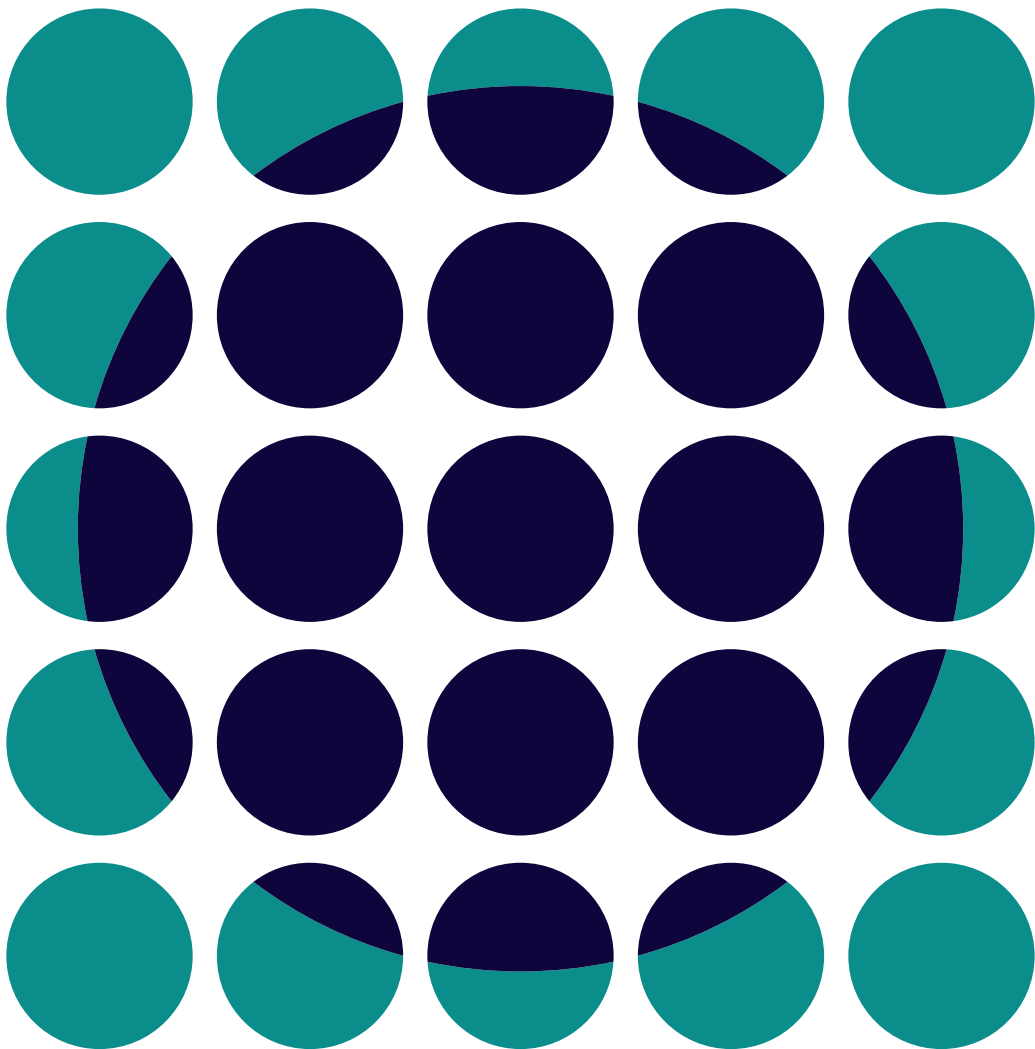
- Introduire des modèles d'organisation du travail flexibles comme le télétravail, les horaires libres ou le temps partiel
- S'assurer que les personnes à temps partiel accèdent aux offres et aux avantages de l'entreprise comme la formation continue ou les postes à responsabilités
- Instaurer et promouvoir un congé paternité plus long, voire un congé parental

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

- Flexible Modelle der Arbeitsorganisation wie Homeoffice, freie Zeiteinteilung oder Teilzeitarbeit einführen
- Sicherstellen, dass Teilzeitbeschäftigte Zugang zu den Angeboten und Vorteilen des Unternehmens wie Weiterbildung oder Führungspositionen erhalten
- Einen längeren Vaterschaftsurlaub oder sogar Elternurlaub einführen und fördern



RECRUTEMENT PERSONALREKRUTIERUNG



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familientragen GFB

RECRUTEMENT ÉGALITAIRE

Les biais et les stéréotypes de genre jouent un rôle, même de façon inconsciente, dans toutes les étapes du recrutement, ce qui tend à renforcer la division genrée du travail. De plus, des personnes qualifiées et compétentes risquent de ne pas être repérées.

GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALREKRUTIERUNG

Geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte und Stereotype spielen – wenn auch unbewusst – in allen Phasen der Personalrekrutierung eine Rolle, wodurch die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes tendenziell verstärkt wird. Zudem besteht die Gefahr, dass qualifizierte und kompetente Personen unentdeckt bleiben.



Dans les offres d'emplois, préférez des descriptions factuelles des tâches et des exigences formelles.

In Stellenanzeigen sind sachliche Beschreibungen der Aufgaben und formalen Anforderungen vorzuziehen.

QUELS AVANTAGES?

● Permet de prendre en considération tous les profils, même au parcours atypique ● Augmente les performances de l'entreprise ● Augmente les performances de l'entreprise et amène des décisions et des solutions plus durables

WELCHE VORTEILE?

○ Steigert die Vielfalt an Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen, die zu nachhaltigeren Entscheidungen und Lösungen führt ○ Steigert die Leistungsfähigkeit des Unternehmens und führt zu nachhaltigeren Entscheidungen und Lösungen ○ Lässt alle Talente Beachtung finden, auch solche mit untypischem Werdegang

QUELLES CLÉS?

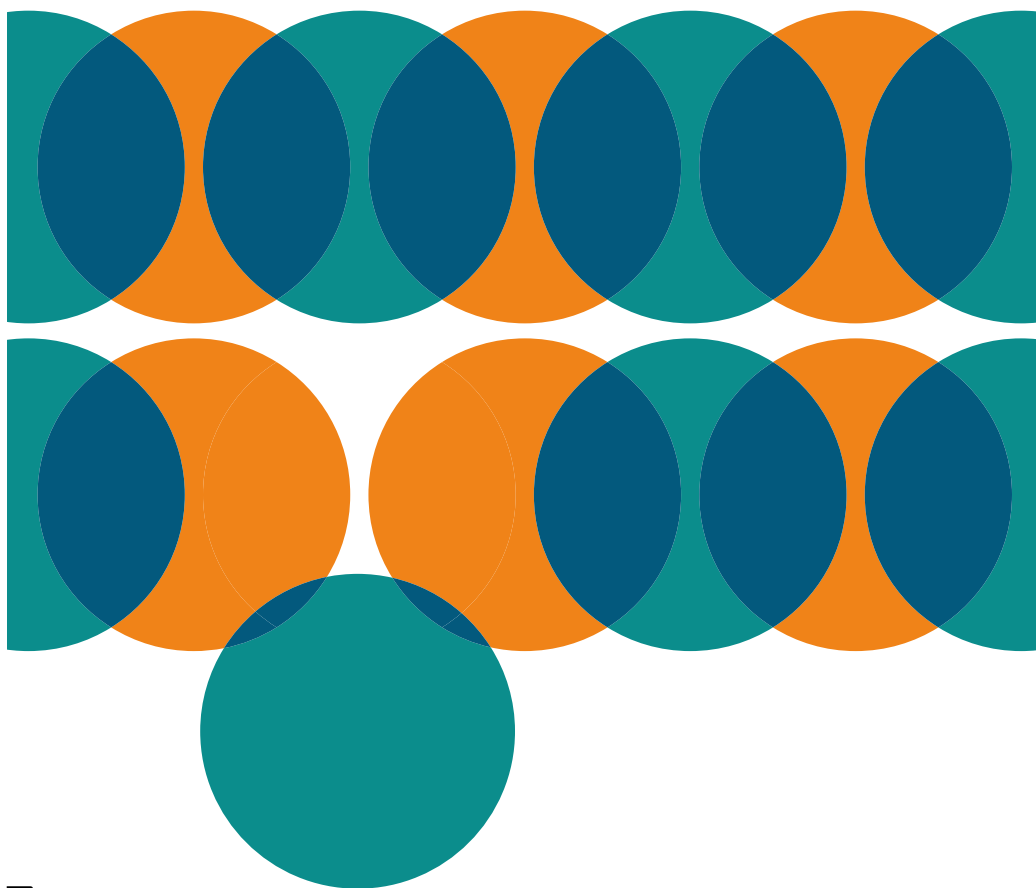
● Identifier et corriger les biais éventuels de toutes les étapes du processus de recrutement ● Mettre en place des grilles d'évaluation non discriminatoires et standardisées en amont de chaque processus de recrutement ● Rédiger des offres d'emploi inclusives et attractives en termes de conciliation vie privée / vie professionnelle

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

○ Mögliche Verzerrungen in allen Phasen des Rekrutierungsprozesses eruieren und korrigieren ○ Neutrale und standardisierte Bewertungsraster im Vorfeld jedes Rekrutierungsprozesses einführen ○ Inklusive und punkto Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben attraktive Stellenanzeigen verfassen



INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS INFRASTRUKTUREN UND AUSSTATTUNG



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS INCLUSIFS

Les espaces et les outils de travail ne sont pas neutres. Ils reflètent une norme ne correspondant pas à la réalité et à la diversité humaine. Ceci crée et perpétue de nombreuses inégalités, notamment de genre, d'âge et de physique. De plus, ce phénomène présente des risques pour l'entreprise et le personnel.

INKLUSIVE INFRASTRUKTUREN UND AUSSTATTUNG

Arbeitsräume und Arbeitsmittel sind nicht neutral. Sie verkörpern eine Norm, die nicht der Realität und der menschlichen Vielfalt entspricht. So bleibt es häufig bei Ungleichbehandlung, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Alter und Physis. Zudem sind damit auch Risiken für das Unternehmen und die Mitarbeitenden verbunden.



Réfléchissez au quotidien du personnel sous différents angles : habits, locaux, déplacements, etc.

Betrachten Sie den Personalalltag aus verschiedenen Blickwinkeln: Bekleidung, Räumlichkeiten, Arbeitswege, usw.

QUELS AVANTAGES?

- Assure un environnement de travail sécurisé en prévenant le stress ainsi que les risques d'accident et de maladie
- Augmente l'accessibilité à l'entreprise, aux infrastructures et aux outils de travail
- Augmente les performances de l'entreprise

WELCHE VORTEILE?

- Sorgt für ein sicheres Arbeitsumfeld, indem Stress sowie Unfall- und Krankheitsrisiken vorbeugt wird
- Verbessert die Zugänglichkeit zum Unternehmen, zu den Infrastrukturen und zu den Arbeitsmitteln
- Steigert die Leistungsfähigkeit des Unternehmens

QUELLES CLÉS?

- Entrer en discussion avec le personnel afin d'évaluer ses besoins concrets
- Inclure les questions d'égalité dans le concept de santé et sécurité au travail
- Veiller à ce que les processus d'amélioration continue soient inclusifs

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

- Mit den Mitarbeitenden ins Gespräch kommen, um ihre konkreten Bedürfnisse abzuklären
- Gleichstellungsfragen in das Konzept für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einbeziehen
- Dafür sorgen, dass die kontinuierlichen Verbesserungsprozesse inklusiv sind



HARCÈLEMENT SEXUEL SEXUELLE BELÄSTIGUNG



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit par la loi suisse (LEg, art. 4). Les entreprises portent la responsabilité de protéger la santé de leur personnel, de prévenir le harcèlement sexuel et de le faire cesser le cas échéant. Les situations de harcèlement sexuel ont un impact délétère sur la vie professionnelle et privée des victimes.

PRÄVENTION VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz gesetzlich verboten (Gleichstellungsgesetz, Art. 4). Die Unternehmen tragen die Verantwortung dafür, die Gesundheit ihres Personals zu schützen, sexueller Belästigung vorzubeugen und diese gegebenenfalls zu unterbinden. Sexuelle Belästigung wirkt sich gravierend auf das Berufs- und Privatleben der Opfer aus.



Les blagues sur les blondes, les remarques embarrassantes sur l'apparence et les calendriers érotiques sont aussi considérés comme du harcèlement sexuel par la loi.

Blondinenwitze, peinliche Bemerkungen über das Aussehen und Erotikkalender werden vom Gesetz auch als sexuelle Belästigung eingestuft.

QUELS AVANTAGES?

- Crée un environnement de travail sain et sécurisé pour tout le monde
- Réduit le *turn over* et l'absentéisme
- Augmente les performances de l'entreprise

WELCHE VORTEILE?

- Schafft ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle
- Reduziert die Personalfuktuation und Fehlzeiten am Arbeitsplatz
- Steigert die Leistungsfähigkeit des Unternehmens

QUELLES CLÉS?

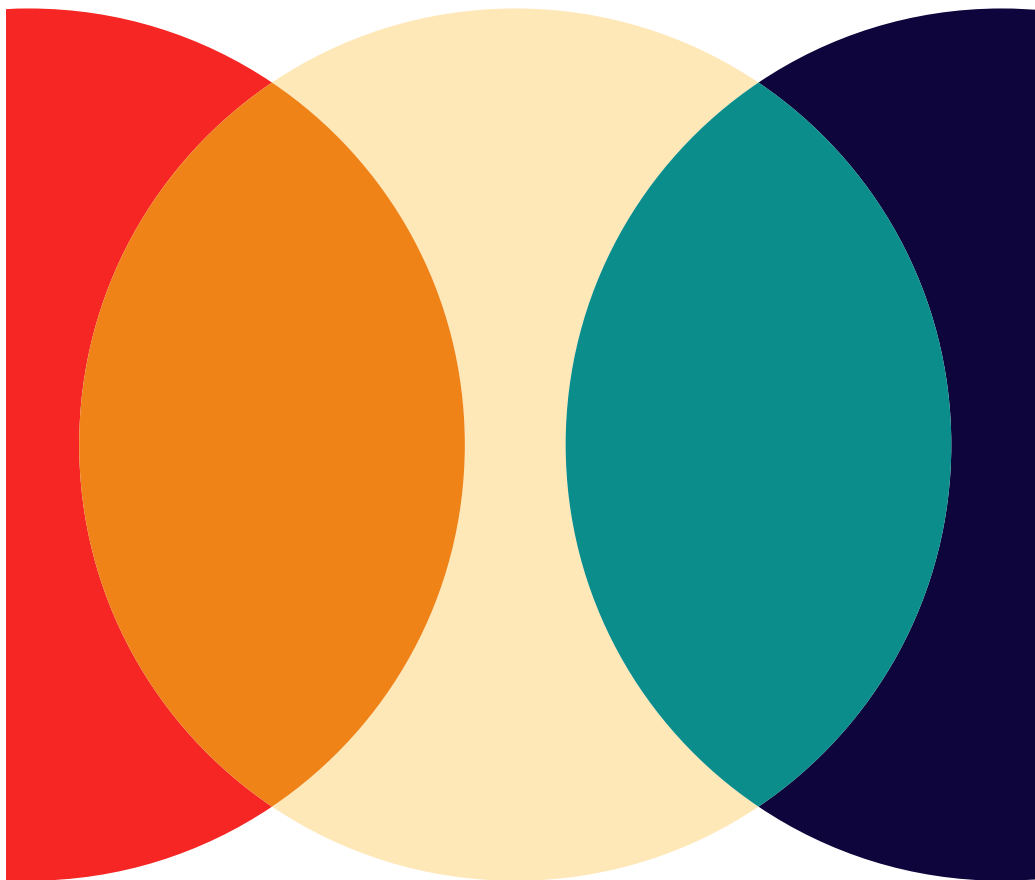
- Communiquer clairement sur la tolérance zéro envers tout comportement sexiste, y compris le harcèlement sexuel
- Former tout le personnel à la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- Désigner une personne de référence ou une commission à laquelle s'adresser en cas de harcèlement sexuel

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

- Ganz klar Nulltoleranz gegenüber jeglichem sexistischen Verhalten, einschliesslich sexueller Belästigung kommunizieren
- Alle Mitarbeitenden in der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schulen
- Eine Ansprechperson oder eine Kommission bezeichnen, an die sich die Mitarbeitenden bei sexueller Belästigung wenden können



COMMUNICATION KOMMUNIKATION



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

COMMUNICATION INCLUSIVE – INTERNE ET EXTERNE

Les valeurs d'une entreprise transparaissent dans sa façon de communiquer. Les choix de langage et d'images notamment influencent la perception de l'entreprise par le personnel et le public. Une communication inclusive évite de perpétuer des stéréotypes de genre et augmente le nombre de personnes se sentant concernées.

INKLUSIVE KOMMUNIKATION – INTERN UND EXTERN

Die Werte eines Unternehmens zeigen sich in der Art und Weise der Kommunikation. Insbesondere die Wahl der Sprache und der Bilder beeinflusst die Wahrnehmung des Unternehmens durch die Mitarbeitenden und die Öffentlichkeit. Eine inklusive Kommunikation trägt dazu bei, dass Geschlechterstereotypen verschwinden und sich mehr Menschen angesprochen fühlen.



Questionnez vos communications de manière globale : les personnes représentées, leurs placements, leurs actions, etc.

Hinterfragen Sie Ihre Kommunikation ganzheitlich: Dargestellte Personen, ihre Platzierungen, ihre Handlungen, usw.

QUELS AVANTAGES?

- Améliore l'identification, l'expérience client·e et ainsi le taux de fidélisation à la marque
- Augmente le sentiment d'inclusion du personnel et des personnes potentiellement candidates
- Confère une image actuelle et innovante à l'entreprise auprès de toutes les parties prenantes

WELCHE VORTEILE?

- Verbessert die Identifikation, das Kundinnen- und Kundenerlebnis und damit die Markentreue
- Erhöht das Gefühl der Einbeziehung von Mitarbeitenden und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern
- Verleiht dem Unternehmen bei allen Stakeholdern ein aktuelles und innovatives Image

QUELLES CLÉS?

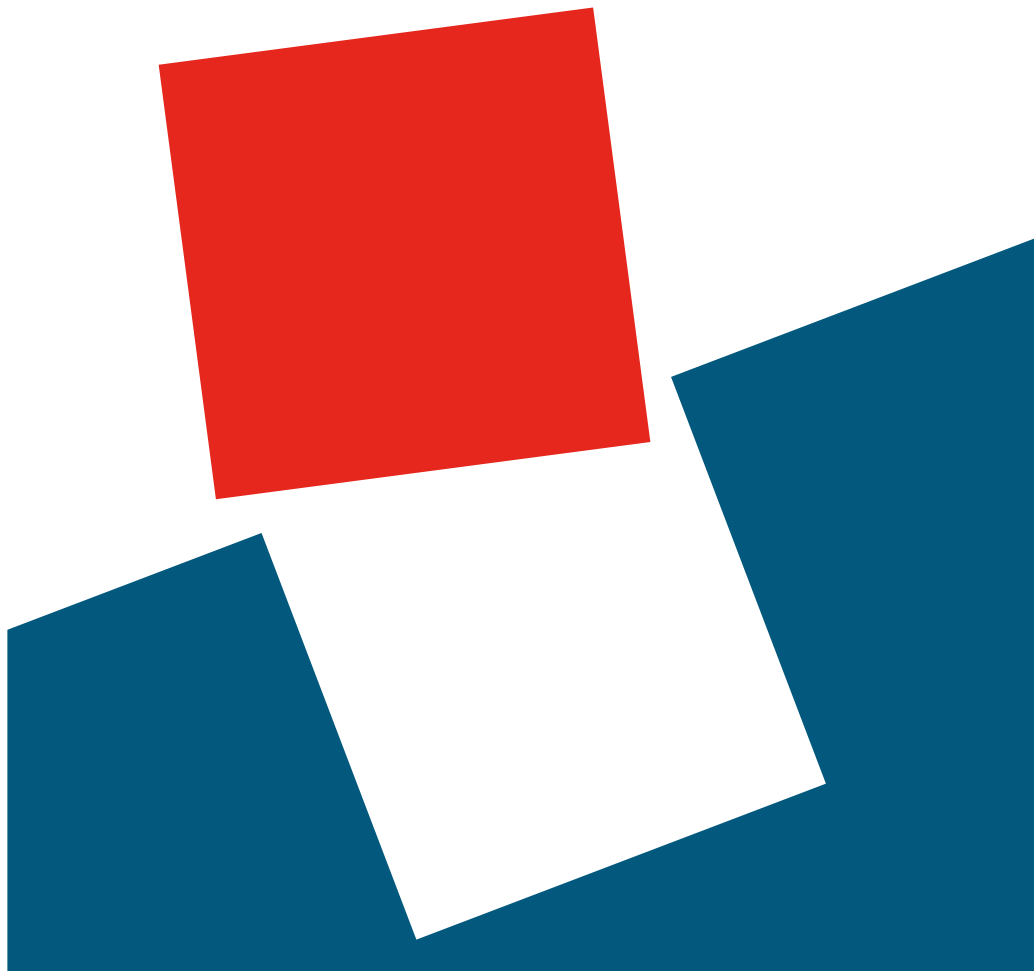
- Adapter la politique de communication en incluant par exemple l'utilisation d'un langage non-genré et de photos non-stéréotypées
- Former le personnel rédigeant des communications formelles à l'aide d'un guide d'écriture inclusive ou encore d'une intervention externe
- Rédiger de manière inclusive la documentation interne telle que les fiches de salaires et le classeur ISO

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

- Die Kommunikationspolitik anpassen, indem beispielsweise gendergerechte Sprache und stereotypfreie Fotos verwendet werden
- Schulung der Mitarbeitenden, die formelle Mitteilungen verfassen, mithilfe eines Leitfadens für inklusives Schreiben oder durch externe Intervention
- Inklusives Verfassen interner Dokumente wie Gehaltsabrechnungen und ISO-Ordner



PRODUITS ET SERVICES PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

PRODUITS ET SERVICES INCLUSIFS

Les prestations des entreprises sont souvent conceptualisées et standardisées en fonction d'une norme ne correspondant pas à la réalité et à la diversité humaine. Les offres se révèlent alors en décalage avec les besoins concrets des consommatrices et des consommateurs. Ceci concerne par exemple les horaires d'ouverture inadaptés aux obligations familiales ou encore les assistances vocales distinguant généralement moins bien les voix aiguës.

INKLUSIVE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Die Leistungen von Unternehmen sind häufig in einer Weise konzipiert und nach einer Norm standardisiert, die nicht der Realität und der menschlichen Vielfalt entspricht. Das Angebot entspricht dann nicht den konkreten Bedürfnissen der Konsumentinnen und Konsumenten. Dies betrifft beispielsweise Öffnungszeiten, die nicht an familiäre Verpflichtungen angepasst sind, oder Sprachassistenten, die hohe Stimmen in der Regel weniger gut erkennen.



Réfléchissez aux habitudes et aux contraintes des différentes personnes qui utilisent le produit.

Überlegen Sie, welche Gewohnheiten und Einschränkungen die verschiedenen Personen haben, die das Produkt verwenden.

QUELS AVANTAGES?

- Améliore la qualité de l'offre en se rapprochant des besoins concrets du public-cible
- Agrandit la clientèle potentielle et réduit les freins à l'achat
- Présente un réel avantage concurrentiel

WELCHE VORTEILE?

- Verbessert die Qualität des Angebots, weil es den konkreten Bedürfnissen der Zielgruppe besser entspricht
- Vergrößert die potenzielle Kundschaft und baut Kaufhemmnisse ab
- Bringt einen echten Wettbewerbsvorteil

QUELLES CLÉS?

- Identifier et corriger les biais éventuels des produits et des services
- Créer des équipes de travail mixtes pour enrichir la variété de points de vue sur les prestations
- Sensibiliser le personnel R&D aux questions de genre et d'inclusion

WELCHE LÖSUNGSWEGE?

- Mögliche Gender Bias bei Produkten und Dienstleistungen eruieren und korrigieren
- Gemischte Arbeitsteams für vielfältigere Sichtweisen auf das Angebot bilden
- Das F&E-Personal für Gender- und Inklusionsfragen sensibilisieren



IMPRESSUM

RÉDACTION / REDAKTION

Nathalie Bonferroni, Morgane Minguely & Audrey Varone

RELECTURE / KORREKTURLESEN

Geneviève Beaud Spang, Pierre-Alain Gapany,

Liliane Meyer Pitton & Eric Schmidt

TRADUCTION / ÜBERSETZUNG

Gabrielle Eichenberger

CONCEPTION GRAPHIQUE, ILLUSTRATIONS

ET RÉALISATION / GRAFIK, ILLUSTRATIONEN

UND UMSETZUNG

María Chacón Serrano

IMPRESSION / DRUCK

Le Cric Print+Edition, Imprimerie coopérative,

Chemin des Sources 1,

1723 Marly