

Objektyp: **Miscellaneous**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **61 (2003)**

Heft 1: **Management et culture féminine ; Cadres, chefs d'entreprise : cherchez la femme!**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Charte pour une politique d'entreprise en faveur de la conjugaison Profession-Famille, de l'équité Hommes-Femmes et de l'ascension des Femmes dans la hiérarchie

Charte pour une politique d'entreprise en faveur de la conjugaison Profession-Famille, de l'équité Hommes-Femmes et de l'ascension des Femmes dans la hiérarchie.

Un groupe de travail indépendant, issu du Career Women's Forum et du Business and Professional Women de Genève s'est attelé au projet d'une charte pour les entreprises. Constitué d'universitaires actives dans les domaines de la finance, de l'économie, de la science et société, et des investissements socialement responsables, ce groupe s'est attelé à concrétiser l'une des propositions issue de l'étude "Du côté des femmes-cadres et indépendantes"¹ réalisée par le Service pour la promotion de l'égalité entre Hommes et Femmes du Canton de Genève.

Le projet

Le contenu de la charte a déjà été défini dans ses grandes lignes par le groupe de travail. Son objectif est d'inciter les employeurs à appliquer la loi sur l'égalité, à offrir aux hommes et aux femmes des conditions de travail permettant de concilier responsabilités professionnelles et familiales, et favoriser la promotion des femmes dans la hiérarchie. Les thèmes abordés touchent en particulier la politique de l'entreprise et sa mise en œuvre, la flexibilité du travail (télétravail, job-sharing, temps partiel), la maternité et la paternité, l'égalité salariale et la formation continue. L'équipe est en train de travailler sur les modalités d'intégration d'une telle charte dans un système de certification des entreprises.

A ce sujet, il faut mentionner que, suite à un postulat déposé fin 2000 par Jacqueline Fehr au Conseil national, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a publié en décembre dernier le rapport d'une étude² sur la faisabilité en Suisse d'une certification des entreprises favorables à la famille, basée en particulier sur une norme utilisée en Allemagne et en Autriche. D'autres approches sont développées en France et au Bureau International du Travail notamment. Le rapport de l'OFAS conclut que la Confédération devrait accorder un soutien financier à un projet-pilote avec des entreprises suisses sélectionnées.

Des avantages compétitifs pour l'entreprise

Au-delà de la satisfaction morale de pratiquer une politique d'entreprise respectueuse du bien-être social de ses collaborateurs, une politique orientée vers la diversité permet de tirer profit de l'énorme potentiel de femmes compétentes sur le marché du travail, d'attirer des cadres (hommes et femmes) motivés et socialement intégrés, d'améliorer la créativité - et par là le niveau de compétence et d'innovation - de son équipe dirigeante. En outre, la visibilité et le gain d'image liés à la responsabilité sociale seront un atout pour l'entreprise auprès de ses différentes parties prenantes que sont notamment sa clientèle et son actionariat.

La charte se veut également être un guide pour l'entreprise. Elle l'invite à réfléchir sur la possibilité d'aménager les temps et lieux de travail au gré des diverses contraintes familiales de chacun et chacune, à améliorer les structures de garde pour les enfants, à réviser les critères d'évaluation à l'embauche et pour la promotion, à permettre à tous d'accéder à la formation continue, à mettre sur pied des structures de soutien aux femmes-cadres (mentoring, réseaux) et à impliquer chaque collaborateur, par une information interne et des mesures incitatives, dans l'application des principes de la charte.

Une initiative des femmes-cadres, des retombées pour tous les collaborateurs

Parce qu'elles sont confrontées à de multiples obstacles structurels (horaires), naturels (grossesses) et culturels (plafond de verre) et parce qu'elles ont l'esprit d'analyse et de synthèse, qu'elles ont pour profession de gérer des projets et des équipes ainsi que de résoudre les problèmes, les femmes-cadres se sont penchées sur les vrais et faux problèmes qu'elles rencontrent dans leur vie de femmes et de professionnelles. Et elles proposent des solutions pratiques, concrètes, pour améliorer la qualité de vie privée et professionnelle de chacun dans l'entreprise, ainsi que la qualité sociale de toute la communauté.

Pour le groupe de travail de la charte :

Marinette Sabev, Caroline Schum, Sylviane Gosteli, Lynn Mackenzie, avec le CWF et le BPW

¹ Service pour la Promotion de l'Égalité de l'État de Genève, Du côté des femmes cadres et indépendantes, Analyse des résultats d'une étude menée auprès de femmes cadres et indépendantes par la méthode des focus groups, Genève, de Puy J., novembre 2002. Disponible au SPPE, Rue de la Tannerie 2, 1227 Carouge

² OFAS, Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz, Infrac, Rapport de recherche 04/02, Août 2002. 80 p. Résumés en français, italien, anglais. Disponible du Service des publications de la Confédération. www.bbl.admin.ch/bundespublikationen

sylviane.gosteli @bluewin.ch
lynn.mackenzie
marinette.sabev
caroline.schum

avec le CWF et le BPW