REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances et des ressources humaines
Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences

Prix de l'égalité de la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG): critères d'évaluation et ressources

Non cumulatifs, les critères d'évaluation des candidatures du prix égalité sont présentés sur le site de la CCIG. Nous vous proposons également dans ce document les objectifs qui s'y rattachent, ainsi que des ressources pour agir concrètement. Le nouveau cadre législatif genevois de la Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre (LED-Genre), est présenté en fin de ce document.

a) L'intégration du respect de l'égalité entre femmes et hommes dans les documents ou principes directeurs de l'entreprise (statuts, règlement ou charte)

Objectifs :

- Rendre explicite un cadre de valeurs auquel se référer au quotidien
- Fédérer les collaborateurs et collaboratrices, au-delà des positions individuelles
- Affirmer une culture institutionnelle garante de pratiques égalitaires communes
- Mettre en place des procédures mobilisables en cas de discriminations vécues
- Pouvoir communiquer ces engagements à l'interne et l'externe

Ressources : Culture d'entreprise et approches globales

b) une répartition équilibrée des sexes à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise (notamment direction et conseil d'administration) ou des mesures concrètes pour y parvenir

Objectifs :

- Mettre en place une politique RH inclusive
- Accroitre la rentabilité et productivité de l'entreprise[1]
- Développer sa capacité à attirer et conserver les talents
- Améliorer sa réputation

Ressources : Promotion et renforcement

c) une politique des ressources humaines favorables à la conciliation des vies professionnelle et privée, notamment en matière de congés maternité, paternité et/ou parental et de mesures de flexibilité du temps de travail

Objectifs :

- Œuvrer au renforcement des conditions cadres qui soutiennent les trajectoires professionnelles des femmes
- Encourager les jeunes pères à investir leur charge paternelle
- Participer à une meilleure répartition des charges domestiques et éducatives, encore peu équilibrées en Suisse.

Ressource: Conciliation des vies professionnelle et privée

[1] " (…) près de trois entreprises interrogées sur quatre affirmant avoir amélioré leurs résultats financiers ont indiqué que leurs profits avaient augmenté de 5 à 20 pour cent " (Rapport OIT, 2019)

d) l'égalité salariale ou moyen mis en œuvre pour la garantir

Objectifs :

- Agir contre les inégalités encore présentes en Suisse
- Correspondre au cadre légal (LEg)

Ressource : Égalité salariale, processus d'analyse LOGIB, certification "Equal salary"

e) la présence d'un dispositif de prévention du harcèlement sexuel, ainsi que les mécanismes mis en place pour en garantir l'efficacité

Objectifs :

- Contribuer activement à lutter contre ces violences au travail en clarifiant les comportements prescrits et proscrits
- Garantir une possibilité de recours et de prise en charge des victimes
- Communiquer les sanctions encourues par les personnes autrices
- Informer les employés et employées des recours possibles

Ressource : Prévention du harcèlement sexuel, ainsi qu'un Kit de prévention du harcèlement sexuel mis en place à l'Etat de Genève

f) l'adoption d'une communication inclusive

Objectifs :

- Rendre inclusives les pratiques communicationnelles - non seulement orales, écrites, mais également visuelles
- Visibiliser le féminin, ainsi que les diverses identités de genre et orientations affectives et sexuelles
- Prendre en compte les réalités diverses, notamment en termes de composition familiales

Ressources : Directive transversale de l'Etat de Genève

g) d'autres actions mises en place pour promouvoir l'égalité au sein de l'entreprise

Par exemple : des plans d'actions autour de projets spécifiques, évaluables, comme des sensibilisations et formations du personnel, l'organisation d'événements thématiques ou dates cruciales, etc.

N'hésitez pas à nous revenir en cas de question

egalite@etat.ge.ch

Cadre législatif genevois

Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre
(LED-Genre)

Chapitre II Principes

Art. 4 Egalité

Toutes les personnes sont égales en droit indépendamment de leur sexe, de leur orientation affective et sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur intersexuation.

Art. 5 Interdiction des violences et des discriminations

Toutes les formes de violences et de discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou liées à l'intersexuation sont interdites. Sont en particulier proscrites toutes les formes de harcèlement ainsi que les discriminations fondées sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse.

Chapitre IV Application au secteur privé

Art. 21 Principe

L'Etat tient compte des spécificités des discriminations au sens de l'article 5 dans l'application du chapitre III de la loi générale.

Art. 22 Action incitative

L'action incitative de l'Etat, au sens de l'article 15 de la loi générale, vise en particulier à amener les entreprises et institutions privées :

a) à sensibiliser leur personnel au respect des principes posés par la présente loi ainsi qu'aux préjugés et discriminations liés à la maternité et à la parentalité;
b) à veiller à l'absence de violences et de discriminations au sens de l'article 5;
c) à procéder à l'analyse de leurs pratiques salariales sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes, à tenir des statistiques sur la représentation des sexes aux différents niveaux hiérarchiques et à en diffuser les résultats auprès de leur personnel;
d) à pratiquer une communication accessible ne reproduisant pas de stéréotypes de genre et à respecter le prénom d'usage et l'identité de genre des personnes;
e) à respecter la diversité des modèles familiaux et à prendre en compte les familles arc-en-ciel en matière de congés suite à une naissance ou une adoption;
f) à prendre des mesures de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement sexuel et des atteintes à la personnalité;
g) à faciliter la conciliation des vies privée, familiale et professionnelle.