

## Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Une fois n'est pas coutume, c'est après notre congrès annuel que paraît notre première lettre circulaire de l'année. C'est pour la Coordination post Beijing des ONG Suisses l'occasion de revenir sur deux volets importants de son activité cette année :

Die Jahrestagung wurde zum Thema Frauenquoten organisiert. Wie Sie es lesen werden, haben die Expertinnen auf dem Podium den Teilnehmerinnen erklärt, wie die heutige Situation in den Unternehmen aber auch in der Gesetzgebung in Frankreich ist und was geleistet werden kann, damit die Vertretung der Frauen in den Kaderstellen in Wirtschaft und Politik höher wird.



Vous le lirez vous-mêmes, il existe plusieurs solutions, plusieurs approches, qui, loin de s'opposer, peuvent se montrer complémentaires. En tous les cas, un changement ne pourra intervenir selon nos expertes sans un engagement clair des dirigeantes et dirigeants qu'ils soient hommes ou femmes.

Die Aktualität der NGO-Koordination post Beijing Schweiz ist mehr und mehr international. Natalie Trummer, Mitglied des Vorstands der NGO-Koordination durfte im März nach New York fliegen und als Mitglied der offiziellen Delegation des Bundes an der Sitzung der Commission on the Status of Women teilnehmen. Sie berichtet über ihre Erfahrungen während dieser beiden Wochen in den UNO-Gebäuden.

Enfin, nous ouvrons une partie de nos colonnes à une nouvelle organisation membre de la Coordination, soit ONU Femmes Suisse. Elle nous présente ses activités en Suisse, mais aussi les activités qu'elle soutient à l'étranger.

Also dann... Gute Lektüre, belles découvertes! Voilà ce que je vous souhaite alors que vous vous apprêtez à feuilleter notre lettre circulaire.

Anne Guyaz, Koordinatorin

Inhalt	Seite
<b>NGO-Koordination / Coordination ONG</b>	
<b>Jahrestagung 2013:</b>	
<b>Quoten: Damit es endlich vorwärts geht... für Frauen in Kaderstellen in Wirtschaft und Politik</b>	<b>2</b>
<b>Congrès annuel 2013:</b>	
<b>Quotas : Pour qu'enfin les choses avancent... pour les femmes à des postes de cadre dans l'économie et la politique</b>	<b>4</b>
<b>Deklaration</b>	
<b>Déclaration</b>	<b>6</b>
<b>Frauenquoten für die Wirtschaft? Die Position eines Wirtschaftsfrauenverbands</b>	<b>7</b>
<b>Commission on the Status of Women 2013 – ein Erfahrungsbericht unseres Vorstandmitglieds Natalie Trummer</b>	<b>9</b>
<b>UN Women Schweiz: Porträt</b>	<b>11</b>
<b>Impressum</b>	<b>12</b>

**Frauenquoten sind zurzeit in aller Munde. Nachdem gerade auch der CEDAW-Ausschuss der Schweiz empfiehlt, nachhaltige gesetzliche und andere Massnahmen zu beschliessen, um die Vertretung von Frauen in öffentlichen Ämtern sowie in politischen Parteien, im diplomatischen Dienst und im Gerichtswesen zu erhöhen, organisierte die NGO-Koordination einen Anlass, der vor allem Antworten suchte, wie Frauen für wichtige Positionen gefunden werden (2009: Empfehlung CEDAW-Ausschuss Nr. 34).**

Brigitte Grésy, die in Frankreich mitverantwortlich war, dass 2011 das Frauenquotengesetz eingeführt worden ist, hielt in ihrem Referat fest, dass die Zeit für Quoten reif ist und sie nötig sind. Selbst ehemalige Gegnerinnen sähen dies inzwischen so. Im Übrigen bestünden bei Männern einfach unsichtbare Quoten, indem sie ihre Brüder, Freunde, Vereinskollegen usw. kooptieren würden. In Frankreich habe die Einführung von Quoten im Berufs- und Wirtschaftsleben zu einer massiven Erhöhung der Präsenz von Frauen geführt. Sanktionen seien ebenfalls wichtig. Als sehr erfolgsversprechend sehe sie zum Beispiel Massnahmen an, dass die Verwaltungsräte kein Honorar erhielten, so lange nicht genügend Frauen im Verwaltungsrat seien. Es sei geradezu kriminell, vorhandenes Wissen (von Frauen) nicht zu nutzen. Die Probleme seien noch vielfältig. Es bestünden organisatorische Hindernisse und kulturelle Barrieren (Rollenstereotype). So seien oftmals Diplome von Frauen weniger wert. Wenn Aussagen von Autorität und Kompetenz gefragt seien, müssten auch Worte von Frauen zu hören sein. Solche Wahrnehmungen seien wichtig.



**Brigitte Grésy**

(Foto: Ursula Nakamura)

Christa Messner-Klammer, die in einem Finanzinstitut an der Einführung von Quoten mitbeteiligt war, vertrat die Meinung, es müsse top-down umgesetzt und vorgelebt werden. Klare verbindliche Ziele seien geboten. Es sei nötig, mehr Frauen in den Führungsetagen zu haben. Wachstum sei weiblich. Unternehmen könnten es sich ökonomisch nicht leis-

ten, auf Frauen zu verzichten. Dies habe auch mit der demografischen Entwicklung zu tun. Deshalb sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fordern. Wichtig zu wissen sei auch, dass die Lebenspläne von Männern und Frauen sehr verschieden seien. Während die Männer in der Regel mit 40/45 Jahren letztmals befördert und dann auf diesem hohen Niveau bleiben würden und allenfalls mit 50 Jahren nochmals auf dem gleichen Niveau die Stelle gewechselt werde, hätten Frauen hingegen eher mit 40 die Familienpause, würden mit 50 wieder einsteigen und mit 54 befördert. Dies sei in vielen Köpfen der Unternehmer noch nicht angekommen, sondern sie würden denken, die Frauen würden in dem Zeitpunkt schon an die Pensionierung denken. Frauen begingen den Fehler, ihre Karriere nicht langfristig zu planen, würden zu wenig netzwerken. Es fehlten auch die Vorbilder und Mentorinnen. Viele erfolgreiche Frauen würden sich selbstständig machen, wodurch dann aber wieder die Visibilität fehle. Wenn sie nicht mehr in Netzwerken tätig seien, seien sie für Headhunter nicht sichtbar und würden entsprechend nicht für Verwaltungsräte angefragt. Den Männern sei bewusst zu machen, dass der Verlust an Macht zu einem Gewinn im Privatleben führe (work-life-balance). So bestehe dann die Wahl, Karriere machen zu dürfen und nicht zu müssen, weil sie nicht alleine für die Familienexistenz verantwortlich seien. Quoten seien ein Einstieg. Man dürfe nicht stehen bleiben. Führung müsse weiblich werden.

Eine wesentliche Feststellung der Podiumsdiskussion von Brigitte Grésy, Christa-Messner-Klammer, Helen Issler, Moderatorin, und Eva Jaisli, CEO und Mitinhaberin einer Firma, die auf allen Ebenen 30 % Frauen hat, war: Frau muss wissen, was sie will und wer sie ist. Sich selber gegenüber muss sie sich klar sein, was ihr Ziel ist und eine Strategie haben. Sie muss sich damit auseinandersetzen was sie (z.B. in einem männlich dominierten Umfeld) erwartet und inwiefern sie die „männliche“ Kultur mitgeht und wo sie sich nicht anpasst. Passt die Frau sich zu sehr an, geht der „Mehrwert“ wieder verloren. Es braucht Alliierte, ein Netz in der Umgebung, um den „kühlen“ Wind auszuhalten und zum Beispiel die Kinderarbeit delegieren zu können. Ist Frau allein, ist es sehr schwierig. Mehrere Frauen können die Rahmenbedingungen ändern. Bei Quoten von 40 % sei es im Übrigen schwierig, nur so genannte „Alibi-Frauen“ wie Ehefrauen einzusetzen.

Quoten brauchen auch eine Evaluation und Sanktionen. So wäre denkbar, dass keine Prämien ausge-

richtet werden, wenn die Quoten nicht erreicht werden oder wie in Norwegen die Wahl des Verwaltungsrates bei Nichterfüllung der Quoten ungültig ist, weshalb kein Honorar bezahlt wird, bis die Quote erreicht wird. In Frankreich gilt, dass in solchen Fällen die Nomination der Verwaltungsräte ungültig ist und damit auch ihre Beschlüsse und die Sitzungsteilnahmen nicht bezahlt sind. Die Hoffnung ist auch, wenn mehr Frauen in Verwaltungsräten sind, dass es in der Folge mehr Frauen in den Geschäftsleitungen hat, weil diese von den Verwaltungsräten berufen werden. Es muss das Bewusstsein wachsen, dass durch mehr Frauen ein Gewinn entsteht. Eva Jaisli wies darauf hin, dass Kundenpräferenzen dazu führen, dass Frauen in der Entwicklung partizipieren müssen, ansonsten es nicht zu marktfähigen Entwicklungen kommt. Dies leuchte auch Männern ein: Firmen stünden zwar möglicherweise gut da, aber mit Frauen seien sie viel erfolgreicher, da erst mit ihnen das Potenzial ausgeschöpft werde. Werde die Frage gestellt, welche Ressourcen noch nicht abgedeckt seien bzw. was eine Firma brauche, um noch in zehn Jahren erfolgreich zu sein, ergebe die Diskussion mit den Männern, dass mehr Frauen in alle Teams zu integrieren seien. Es seien dann auch konsequente (Förder-)Programme nötig. Frauen müssten aber auch darauf angesprochen werden, ihre Träume zu leben und ihr eigenes Potenzial zu erkennen. Oftmals empfehle es sich, dass die Frauen für solche Gespräche ihre Ehemänner mitbringen würden, wenn es zum Beispiel um die Möglichkeit für längere Qualifikationsmassnahmen gehe. Firmen gingen oft davon aus, andere Probleme zu haben und würden den Zusammenhang zum Problem der Vereinbarkeit nicht herstellen. Es müsse akzeptiert werden, dass es neben dem Beruf noch das Privatleben gebe, in dem beispielsweise auch Eltern, Kinder und Politik eine Rolle spielen würden. Der Ausgleich zum Alltag sei wichtig, ansonsten werde Burn-out zum Thema.



Es wurde auch festgestellt, dass Frauen nach wie vor oftmals „falsche“ Studien/Berufe ergreifen würden, was dann dazu führe, dass sie keine oder weniger Karrierechancen hätten. Für die Männer könne auch problematisch sein, dass die Frauen plötzlich zu Konkurrentinnen würden.



(v.l.n.r) Helen Issler, Brigitte Grésy, Vivian Fankhauser-Feitknecht (Vorstand NGO-Koordination), Eva Jaisli und Christa Messner-Klammer (Foto: Liselotte Fueter)

Über Strukturen könnten Sicherheiten auf- und Ängste abgebaut werden. So könne eine Testphase vereinbart und abgemacht werden, dass nachher überprüft werde, ob die Änderung sinnvoll sei.

Erfolgsversprechend seien Netzwerke für junge Lernende, auch nach Lehrabschluss. Oft hätten die Frauen nur eine kurze Zeit sich zu beweisen. Entsprechend bestehe Druck und müsse diese Zeit genutzt werden. Bei guter Vorbereitung seien Frauen dann oft schneller als Männer und könnten mehr Perspektiven bieten.

Die Quintessenz war: Die Diskussion muss in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen geführt werden. Die gesamte Diskussion auf gesellschaftspolitischer Ebene ist sehr wichtig: Frauen und Männer müssen sich in die verschiedenen Arbeiten und Phasen teilen. Wir Frauen müssen sagen, was wir als richtig ansehen. Jede hat ihren eigenen Beitrag zu leisten und diesen konsequent einzubringen, wenn es darum geht Entscheidungspositionen mit Frauen zu besetzen oder in Berndeutsch „nid lugg la gwünnt.“

Vivian Fankhauser-Feitknecht, Mitglied des Vorstands, Delegierte von alliance F und eine der Organisatorinnen der Tagung



## Congrès annuel 2013 : Quotas : Pour qu'enfin les choses avancent... pour les femmes à des postes de cadre dans l'économie et la politique

**En ce moment, les quotas féminins sont sur toutes les lèvres. Après que le Comité CEDEF a recommandé à la Suisse de prendre des mesures juridiques durables et d'autres mesures pour accroître la représentation des femmes dans les fonctions publiques, dans les partis politiques, dans la diplomatie et dans la justice, la Coordination post Beijing a organisé une manifestation pour trouver avant tout des réponses et savoir comment des femmes peuvent être trouvées pour des postes importants (2009 : Recommandation n° 34).**

Brigitte Grésy, qui avait participé en 2011 à l'introduction de la loi sur les quotas féminins en France, déclara dans son exposé que le temps des quotas est venu et que ceux-ci sont nécessaires. Les opposantes de hier en sont désormais convaincues. De plus, des quotas existent aussi pour les hommes, mais ils sont invisibles. En effet, ils aident leurs frères, amis et collègues, etc. En France, l'introduction des quotas dans la vie professionnelle et économique a mené à une hausse massive de la représentation des femmes. Les sanctions sont aussi importantes. Les mesures visant par exemple à ce que les membres des Conseils d'administration ne reçoivent pas d'honoraire tant que le nombre de femmes n'est pas suffisant au sein du Conseil sont pleines de promesses à ses yeux. Il serait pour ainsi dire criminel, de ne pas profiter du savoir des femmes. Les problèmes sont encore variés avec encore des obstacles organisationnels et des barrières culturelles (rôles stéréotypés). Ainsi, les diplômes des femmes ont souvent moins de valeur. Si des affirmations d'autorité et de compétence sont demandées, la parole des femmes doit aussi être entendue. De telles prises de conscience sont importantes.

Christa Messner-Klammer, qui a participé à l'introduction des quotas dans une banque, est de l'opinion que ces quotas doivent être mis en place et vécus en top-down. Des objectifs clairs et à caractère obligatoire sont nécessaires. Il faut d'abord plus de femmes aux étages de direction. La croissance est une affaire de femmes. Les entreprises ne peuvent pas se permettre économiquement de faire l'impasse sur les femmes surtout dans le contexte démographique actuel. Voilà pourquoi il faut encourager la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Il est important de savoir aussi que les plans de vie des hommes et des femmes sont très différents. De leur côté, les hommes obtiennent leur dernière promotion à 45-50 ans puis restent

ensuite restent à leur plus haut niveau, ils changent éventuellement de poste encore une fois à 50 tout en restant au même niveau, les femmes font au contraire une pause autour de 40 ans pour leur famille. Elles reviennent dans le monde du travail vers 50 ans et sont promues jusqu'à 54 ans. Cette différence n'est pas encore entrée à l'esprit de nombreux entrepreneurs qui pensent qu'à cet âge-là, les femmes ne pensent qu'à la retraite. Les femmes commettent l'erreur de ne pas planifier leur carrière à long terme et ne soignent pas assez leur réseau. Elles manquent aussi de modèles et de mentors. De nombreuses femmes qui ont réussi deviennent indépendantes mais manquent alors à nouveau de visibilité. Si elles ne sont pas actives dans des réseaux, elles ne sont pas visibles des chasseurs de têtes et ne seront donc pas demandées pour des conseils d'administration. Il faut rendre les hommes conscients qu'une certaine perte de pouvoir peut mener à un gain au niveau de la vie privée (work-life-balance). Ainsi ils peuvent choisir de faire carrière et le devoir. En effet, ils ne sont pas les seuls à assurer l'existence de la famille. Les quotas constituent un début pour ne pas stagner plus longtemps. La direction doit aussi être une affaire de femmes.



**Christa Messner-Klammer** (Photo : Anne Guyaz)

Lors de la table ronde qui réunissait Brigitte Grésy, Christa Messner-Klammer, Helen Issler, animatrice, et Eva Jaisli, CEO et co-proprétaire d'une entreprise qui compte 30 % de femmes à tous les niveaux, une constatation essentielle a été faite : une femme doit savoir ce qu'elle veut et qui elle est. Elle doit être claire avec elle-même sur ses objectifs et établir une stratégie. Elle doit aussi se demander ce qu'elle attend (p.ex. dans un environnement dominé par les hommes) et à quel point elle peut faire avec une culture « masculine » et où elle ne s'adapte pas. Si une femme s'adapte trop, la « plus-value » est à nouveau perdue. Il faut avoir des alliés, un réseau dans son entourage, pour tenir bon face au vent « frais » et, par exemple, pouvoir déléguer la garde des enfants. Si la femme est seule, c'est très difficile. Nombreuses, les femmes peuvent changer

les conditions-cadre. Avec un quota de 40 %, il est en outre difficile de ne placer que des femmes dites « alibi » comme des épouses.



Les quotas doivent aussi faire l'objet d'une surveillance et des sanctions prises, comme par exemple le fait qu'aucune prime ne soit accordée tant que les quotas ne sont pas atteints ou, comme en Norvège, que l'élection du Conseil d'administration n'est pas valable tant que les quotas ne sont pas atteints, voilà pourquoi aucun honoraire n'est payé jusqu'à ce que les quotas soient atteints. En France, dans des cas similaires, la nomination est non valable tout comme les décisions et aucun jeton de présence n'est payé. L'espoir réside dans le fait que si plus de femmes siègent dans les conseils d'administration, on verra aussi en conséquence plus de femmes dans les directions d'entreprise puisque celles-ci sont nommées par les conseils d'administration. Il faut se rendre compte qu'avoir plus de femmes implique une hausse des gains. Eva Jaisli précisa que les préférences des clients exigent la participation des femmes au développement des produits pour les garder dans les besoins du marché. Les hommes en sont frappés : les entreprises vont plutôt bien, mais avec des femmes, elles auraient encore plus de succès car ce n'est qu'avec la présence de femmes que le potentiel serait pleinement exploité. Si on pose la question des ressources encore investir, soit de ce dont une entreprise a encore besoin pour connaître encore du succès dans dix ans, la discussion avec des hommes conclurait à l'intégration de davantage de femmes dans toutes les équipes. Des programmes (d'encouragement) sont donc nécessaires. Les femmes doivent cependant aussi être invitées à vivre leurs rêves et à découvrir leur propre potentiel. Souvent il est recommandé aux femmes d'emmener leurs femmes à des entretiens qui pourraient aboutir à une longue formation continue. Les entreprises pensent souvent que les femmes n'en veulent pas et ne perçoivent pas toujours le problème de la compatibilité avec la vie familiale. On doit accepter qu'il y a encore une vie privée à côté du travail dans laquelle les parents, les enfants et la politique par

exemple jouent un rôle. L'équilibre au quotidien est important pour éviter les risques de burnout.

On a aussi constaté que les femmes entreprennent souvent des études et des formations professionnelles dans de « fausses » branches, ce qui peut les conduire à avoir aucune ou moins de chance de carrière. Pour certains hommes, il est problématique que les femmes deviennent subitement des concurrentes.

Par des structures, on peut conforter un sentiment de sécurité et éviter des craintes. Ainsi une phase de test peut être conçue et mise en place avant d'être évaluée pour voir si des modifications sont nécessaires.

Les réseaux pour les jeunes apprenties sont aussi prometteurs, même après la fin de l'apprentissage. Souvent les femmes n'ont que peu de temps pour se faire connaître. Elles sont sous pression et doivent utiliser ce temps à d'autres fins. Bien préparées, les femmes sont souvent plus rapides que les hommes et peuvent offrir plus de perspectives.



**Sylvie Durrer, directrice du BFEG et Vivian Fankhauser-Feitknecht** (Photo : Liselotte Fueter)

En résumé, cette rencontre a montré que la discussion doit être menée dans tous les domaines de la vie et de la société. Un débat général au niveau socio-politique est très important : les hommes et les femmes doivent se répartir les différents travaux et les différentes phases. Nous les femmes, nous devons dire ce que nous considérons comme juste. Chacune a sa propre contribution à fournir, à apporter, pour nommer des femmes à des postes de décision ou pour „nid lugg la gwünnt.“, comme on dit en Bernois, ne pas perdre les acquis.

Vivian Fankhauser-Feitknecht, membre du Comité, déléguée d'alliance F et une des organisatrices du congrès



NGO-Koordination post Beijing Schweiz • Coordination post Beijing des ONG Suisses  
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere • Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras  
NGO-Coordination post Beijing Switzerland

### **Deklaration der NGO-Koordination post Beijing Schweiz zu Frauenquoten**

---

Anlässlich ihrer Jahresversammlung hat sich die NGO-Koordination in ihrer Deklaration klar dafür ausgesprochen, dass die Geschlechter in Entscheidungspositionen und Management paritätisch vertreten sein sollen:

#### **Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz (NGO-Koordination) fordert Parität der Geschlechter in Entscheidungspositionen und Management in Politik, Bildung, Verwaltung und Wirtschaft.**

Angesichts der anhaltenden Unterrepräsentation von Frauen, trotz entsprechenden Fähigkeiten, ist die Einführung gesetzlicher Frauenquoten eine zentrale und wirksame Massnahme auf dem Weg dahin.

Kurz- und mittelfristig verlangt die NGO-Koordination in Politik, Bildung, Verwaltung und Wirtschaft in Entscheidungspositionen und Management eine Frauenquote von 40 %.

Ebenfalls verlangt die NGO-Koordination kurz- und mittelfristig eine Frauenquote von 40 % für Verwaltungsräte in bundesnahen und börsenkotierten Unternehmen.

Quotenregelungen genügen nicht, sie sollen mit wirksamen unterstützenden Massnahmen ergänzt werden.

### **Déclaration de la Coordination post Beijing des ONG Suisses sur les quotas féminins**

---

Lors de son Assemblée annuelle, la Coordination post Beijing des ONG Suisses a précisé dans une déclaration que les genres devaient être représentés de manière paritaire dans les postes de décisions et de management :

#### **La Coordination post Beijing des ONG Suisses (Coordination) exige la parité des genres dans les postes décisionnels et le management dans les domaines de la politique, de la formation, de l'administration et de l'économie.**

Au regard de la sous-représentation constante des femmes, malgré leurs compétences, une introduction d'un quota féminin dans la loi est une mesure essentielle et efficace pour parvenir à cette parité.

A court et moyen terme, la Coordination demande dans la politique, la formation, l'administration et l'économie pour les postes décisionnels et le management un quota féminin de 40 %.

De même, la Coordination demande ce même quota de 40 % de femmes à court et moyen terme dans les conseils d'administration d'entreprises cotées en bourse et proches de la Confédération.

Une réglementation par le biais des quotas ne suffit pas, elle doit être complétée par des mesures d'accompagnement efficaces.

**Business and Professional Women BPW Switzerland fordert Frauenquoten für börsennotierte Firmen. Der schweiz- und weltweit grösste Verband von Berufs- und Geschäftsfrauen hat seit über 80 Jahren das Ziel, dass Frauen gleichberechtigt und gleichwertig in Führungs- und Machtpositionen vertreten sind.**

Auch die FDP-Frauen haben sich als politische Kraft für verbindliche Zielvorgaben in der öffentlichen Verwaltung und – sofern freiwillige Massnahmen nichts fruchten – in börsennotierten Firmen ausgesprochen. Damit wurde das Thema Frauenquoten für Führungspositionen endgültig wieder zum Thema in Politik und Wirtschaft.



Zu Recht: Denn die Frauen machen nicht nur die Hälfte der Bevölkerung aus, sie sind auch bestens ausgebildet und in ihrer grossen Mehrheit berufstätig. Trotzdem bestehen Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der grössten Firmen in der Schweiz immer noch aus 95 respektive 89 Prozent Männern (Quelle: Schilling-Report 2012). Die Interessen der gesellschaftlichen Gruppe der Frauen sind so aufgrund der geringen Anzahl von Frauen in höheren wirtschaftlichen Positionen nicht oder schlecht vertreten. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es unverständlich, dass die Wirtschaft auf die reiche Ressource, die vom Staat für teures Geld ausgebildeten Frauen, verzichtet.

Da Frauen 80 Prozent der Kaufentscheide fällen, ist es unverständlich, dass Unternehmen das Kapital der Frauen nicht nutzen, ihre Firmen erfolgreicher zu machen. Verschiedene Studien, wie bsp. «Why Women Matter» der Beratungsfirma McKinsey, kommen zum Schluss: Durch die höhere Beteiligung von Frauen in den Führungsetagen steigt auch der Unternehmenserfolg. Und das Credit

Suisse Research Institute folgert im Bericht "Gender Diversity and the Impact on Corporate Performance": In den vergangenen sechs Jahren entwickelte sich der Aktienkurs von Unternehmen mit mindestens einer Frau im Verwaltungsrat besser als der anderer Firmen.

Trotz dieser wirtschaftlichen Vorteile hat sich der Anteil Frauen in Verwaltungsräten und im Management nur unwesentlich erhöht. Deshalb braucht es eine Quote: Eine Quote ist der Schub, den ein Anliegen braucht, um in die Tat umgesetzt zu werden. Wird eine kritische Masse erreicht - bsp. 40 bis 45 Prozent - wird das nach einiger Zeit als «normal» angesehen und reguliert sich dann von alleine. Bestes Beispiel dafür ist die Politik: Erst nachdem die Frauen öffentlich und lautstark Druck für mehr Frauen im Bundesrat gemacht haben, ist es zu einer neuen Art «Zauberformel» gekommen, nach der es sich das Parlament nicht mehr leisten kann, keine oder nur vereinzelt Frauen in den Bundesrat zu wählen.

Die aktuelle Diskussion hat bereits dazu geführt, dass der Arbeitgeberverband und Economiesuisse eine Absichtserklärung verabschiedet haben: Sie schlagen vor, im «Swiss Code of best practice for corporate governance» explizit vorzuschreiben, dass Frauen gleichberechtigt auch auf Ebene Verwaltungsrat und Geschäftsleitung vertreten sein sollen. Das ist ein erster Erfolg, der aber ein Papiertiger bleibt, wird er nicht schnell und effektiv umgesetzt. Es ist an den Frauen den Druck so lange aufrecht zu erhalten bis aus Absichtserklärungen Realität geworden ist. Denn: Bei gleichbleibendem Tempo wird eine annähernde Gleichstellung der Frauen in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten frühestens in 40 Jahren erreicht.

Monique Ryser  
Präsidentin BPW



## Résumé en français

### **Des quotas féminins dans l'économie ? La position d'une association de femmes engagées dans l'économie**

**Business and Professional Women BPW Switzerland exige des quotas féminins dans les entreprises cotées en bourse. La plus grande association en Suisse et au monde de femmes professionnelles dans le monde des affaires poursuit depuis 80 ans l'objectif que les femmes soient représentées avec les mêmes droits et la même importance dans les postes de direction et de pouvoir.**

Même les femmes PLR se sont déclarées en faveur de directives en ce qui concerne l'administration publique et les entreprises cotées en bourse si d'autres mesures se sont avérées stériles. Voilà qui a définitivement réintroduit ce thème des quotas féminins pour les positions de direction dans la politique et l'économie.

Et ce, avec raison car les femmes forment la moitié de la population, sont très bien formées et dans leur grande majorité actives. Pourtant les directions générales et les conseils d'administration des plus grandes entreprises en Suisse comptent encore respectivement 95 % et 89 % d'hommes. Les intérêts de ce groupe social sont ainsi peu ou pas représentés dans les postes dirigeants. Aujourd'hui que les forces vives manquent, il est incompréhensible que l'économie fasse l'impasse sur une cette riche ressource, des femmes formées à grand frais par l'Etat.



**BPW SWITZERLAND**  
Business & Professional Women

Les femmes représentent 80 % des décisions d'achat, il est donc incompréhensible qu'elle ne soient prises en compte pour le succès des entreprises. Différentes études le constatent : le succès de l'entreprise est proportionnel au taux de femmes dans les étages de direction. Le cours des actions des entreprises qui ont au moins une femme dans le Conseil d'administration est meilleur que celui des autres entreprises.

Malgré ces avantages économiques, la part des femmes dans les conseils d'administration et dans le management n'a que trop peu évolué. Voilà pourquoi il faut des quotas afin de donner une impulsion et obtenir des effets. Lorsqu'une certaine masse critique sera atteinte (p.ex. 40 à 45 %), la présence des femmes sera perçue comme une « normalité » et se régulera d'elle-même. Le meilleur exemple en est la politique. Quand les femmes ont fait pression pour voir plus de femmes dans le Conseil fédéral, c'est devenu une nouvelle « formule magique ».

La discussion actuelle a déjà conduit à une prise de position de l'Union patronale et d'Economiesuisse proposant de préciser de manière explicite dans le « Swiss Code of best practice for corporate governance » que les femmes devraient être représentées de manière égale au niveau des conseils d'administration et des directions générales. C'est un premier succès, mais aussi un tigre de papier s'il reste sans suite. C'est aux femmes de maintenir la pression jusqu'à ce que ces bonnes intentions deviennent une réalité. Sinon, cette réalité n'arrivera que dans 40 ans.

Monique Ryser, présidente de BPW



## Commission on the Status of Women 2013 – ein Erfahrungsbericht unseres Vorstandmitglieds Natalie Trummer

---

**Die alljährlich stattfindende Frauenkonferenz der UNO zu einem bestimmten Thema wurde auch dieses Jahr von einer Schweizer Delegation besucht. Ich durfte als offizielles Mitglied der Delegation die NGO Koordination Post-Beijing Schweiz vertreten.**

Das diesjährige Thema lautete *elimination and prevention of all forms of violence against women and girls*. Bei diesem Thema, soviel war bereits im Vorfeld klar, war mit vielen kontroversen Auseinandersetzungen zu rechnen. Auf progressiver Seite galt es Konzepte wie *intimate partner violence*, die Ablehnung von Gewalt an Frauen und Mädchen aufgrund von Religion und/oder Traditionen, sexuelle Gesundheit und reproduktive Rechte, Menschenrechtsverteidigerinnen oder die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität (LGBT) in das Abschlussdokument, den sogenannten *agreed conclusions*, hineinzuverhandeln. Dabei stand im Raum, dass 2003 bei einem ähnlichen Thema keine Einigung erzielt werden konnte und auch, dass die Verhandlungen der letztjährigen CSW scheiterten. Die Voraussetzungen waren also denkbar schwierig und der Druck von Seiten der progressiven Staaten, von UN Women und von den zahlreichen anwesenden NGOs für ein erfolgreiches und ein starkes Abschlussdokument für die Belange von Frauen und Mädchen weltweit war bereits bei der Eröffnungsveranstaltung im Saal der UNO Generalversammlung deutlich zu spüren.

Die Verhandlungen waren denn auch zäh und mühselig und verlangten von den Delegierten einiges ab. Doch war der Wille zu einem erfolgreichen Ergebnis auch hier immer wieder zu spüren. Sei es, indem sich einige Staaten immer wieder als Brückenbauer präsentierten und Lösungen anboten, sei es, indem der isländische Delegierte gegen Mitternacht Pizza für alle bestellen liess oder indem die Schweizer Delegierte zu nächtlicher Stunde Lindor Schokolade verteilte. Gegen Ende der zwei Wochen nahm der Druck weiter zu. Die NGOs standen vor dem Verhandlungssaal, die Presse war anwesend und immer noch war erst knapp die Hälfte der zu verhandelnden Paragraphen verabschiedet. Zu diesem Zeitpunkt hat die Vorsitzende der CSW, die liberianische Botschafterin Marjon V. Kamara sich offenbar für einen ‚Chairproposal‘ entschieden. So wurden die noch offenen Paragraphen den Delegationen als Kompromissvorschlag präsentiert. Nach nur 15 Minuten Zeit zur Überprüfung schritt die Botschafterin zur Abstimmung. Obwohl nur die CSW-Mitgliedstaaten (es sind deren 45) abstimmen dürf-

ten, hat sie jeder Delegation das Wort gegeben. Die Spannung stieg für diplomatische Verhältnisse beinahe zum Siedepunkt. Doch konnten die *agreed conclusions* zur allgemeinen Erleichterung und Freude schliesslich verabschiedet werden.

Die Schweiz als Vertreterin der progressiven Staaten konnte mit den Verhandlungen in der Tat sehr zufrieden sein. So kann bspw. Gewalt an Mädchen und Frauen aus religiösen oder traditionellen Gründen nicht legitimiert werden, Häusliche Gewalt als häufigste Form von geschlechtsspezifischer Gewalt ist festgehalten, die sexuelle und reproduktive Gesundheit ist mehrmals erwähnt und der Begriff Gender findet mehrmals Erwähnung im Text. Ein weiterer grosser Erfolg ist zudem, dass patriarchale Geschlechterhierarchien und -stereotypen mehrmals als Ursache von geschlechtsspezifischer Gewalt erwähnt werden. Einbussen mussten hingenommen werden in Bezug auf das Konzept *intimate partner violence* und auf die Erwähnung von LGBT-Rechten. Beide Konzepte scheiterten an der vehementen Haltung von konservativen Staaten.



N. Trummer, VS Post Beijing Koordination und GL von TERRE DES FEMMES Schweiz bei der Eröffnungsveranstaltung der CSW im Saal der UNO Generalversammlung am 4. März 2013

Die verhandelten *agreed conclusions* stellen kein bindendes Recht dar. Trotzdem dienen sie unserer täglichen Arbeit in der Schweiz, denn sie dokumentieren und legitimieren eine Tatsache, die wir schon lange kennen: Gewalt an Frauen und Mädchen findet immer und überall statt. Oder wie es eine UNO Expertin auf den Punkt brachte: Wäre Gewalt an Frauen und Mädchen eine von der WH anerkannte Krankheit, würde eine Pandemie ausgerufen werden – auch in der Schweiz.

Natalie Trummer

## Résumé en français

### La Commission sur la condition de la femme 2013 – notre membre du Comité Natalie Trummer nous livre ses expériences

**Cette conférence sur les femmes ayant lieu chaque année à l'ONU sur un thème spécifique a accueilli cette année encore une délégation suisse. J'ai pu représenter la Coordination post Beijing des ONG Suisses en tant que membre officielle de la délégation.**

Cette année le thème était *l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles*. Ce thème allait soulever de nombreuses controverses. Si on regarde du côté des progrès, il s'agissait de négocier pour inscrire des concepts comme *l'intimate partner violence*, le refus de la violence envers les femmes et les filles pour des raisons religieuses ou traditionnelles, la santé sexuelles et les droits concernant la reproduction, les femmes qui défendent les droits humains ou l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle (LGBT) dans le document final qu'on appelle les *agreed conclusions*. Mais en 2003 aucun consensus n'avait pu être atteint sur un sujet similaire et tous restaient sur l'échec des négociations de l'année précédente. Ainsi les conditions étaient difficiles. et la pression exercée par Les Etats progressistes, UN Women et les nombreuses ONG présentes exerçaient pour obtenir un document final fort qui défende les intérêts des femmes et des filles une pression qui était palpable lors de l'ouverture dans la Salle de l'Assemblée générale de l'ONU.

Les négociations ont été acharnées et difficiles ; elles ont beaucoup demandé aux délégués. Pourtant la volonté d'aboutir à un résultat positif était bien présente. Ainsi quelques Etats jouaient toujours un rôle de médiateurs et proposaient des solutions, les délégués islandais ont commandé des pizzas pour tout le monde vers minuit et les délégués suisses ont distribué du chocolat Lindor aux petites heures de la nuit. Vers la fin de cette quinzaine, la pression avait encore augmenté. Les ONG se tenaient devant la salle de négociations, la presse était présente et il restait encore pratiquement la moitié du texte à négocier et à adopter. C'est à ce moment-là que la présidente de la CSW, l'ambassadrice libérienne Marjon V. Kamara s'est décidée à faire une 'Chairproposal'. Ainsi, les paragraphes restant ont été présentés comme compromis aux délégations. Après seulement 15 minutes d'examen, l'ambassadrice a proposé un vote. Bien que seuls les Etats-parties de la CSW puissent voter (ils sont 45), la parole a été donnée à chaque délégation. La tension est montée à son comble dans le cadre de ces discussions diplomatiques. Mais finalement, pour la joie et le soulagement général les *agreed conclusions* ont pu être adoptées.

La Suisse, représentante des Etats progressistes, est satisfaite des négociations. Ainsi, par exemple, la violence envers les filles et les femmes pour des raisons religieuses ou traditionnelles n'a pas pu être légitimée, la violence domestique est reconnue comme la forme la plus répandue de violence sexospécifique, la santé sexuelle et reproductive est évoquée plusieurs fois dans le texte tout comme le terme « genre ». Un autre succès important est le fait que la vision patriarcale de la hiérarchie des sexes et des stéréotypes a été citée plusieurs fois comme une cause de la violence sexospécifique. Des échecs ont dû être constatés pour ce qui est du concept de *intimate partner violence* et de l'évocation des droits des LGTB. Ces deux concepts se sont heurtés à une position véhémente des Etats conservateurs.

Les *agreed conclusions* négociées ne représentent pas un texte de loi obligatoire. Cependant, elles servent à notre travail quotidien en Suisse car elles servent de documentation et de légitimation à un fait que « nous » connaissons depuis longtemps : la violence envers les femmes et les filles a toujours lieu et partout. Ou, comme l'a dit une experte de l'ONU : Si la violence envers les femmes et les filles était une maladie reconnue par l'OMS, on parlerait de pandémie, même en Suisse.

Natalie Trummer

## UN Women Schweiz: Porträt

---

**Als eines von achtzehn nationalen Komitees unterstützt UN Women Schweiz die UNO-Organisation zur weltweiten Stärkung von Frauen und setzt dabei zwei Themenschwerpunkte. Der politisch und konfessionell unabhängige Verein mit Hauptsitz in Zürich und Vertretung in der Westschweiz ist als gemeinnützig anerkannt und steuerbefreit.**

Für ausgewählte Anliegen und Projekte im In- und Ausland übernimmt UN Women Schweiz die Informations- und Fundraisingarbeit. Die Schwerpunkte sind die Bekämpfung von Gewalt an Frauen sowie die Chancengleichheit im Erwerbsleben. Koordiniert und realisiert wird die Arbeit durch eine kleine Geschäftsstelle sowie dank breitem freiwilligem und ehrenamtlichem Engagement. Aktivitäten werden über Fördermitglieder, Spendende und Sponsoren finanziert.

### **Für mehr Chancengleichheit im Erwerbsleben**

Mit der Unterzeichnung eines „CEO Statement of Support“ verpflichten sich Unternehmensleitende im Rahmen der Initiative der Women's Empowerment Principles, die Gleichstellung von Frau und Mann im Betriebsumfeld laufend voranzutreiben. Das Motto „Equality means Business“ unterstreicht, dass die Chancengleichheit der Geschlechter wirtschaftlich Sinn macht. Weltweit haben bereits rund 550 CEOs die sieben Grundsätze für Arbeitgebende unterzeichnet, 16 davon in der Schweiz. UN Women Schweiz will die WEP in unserem Land breiter verankern.

### **Gegen Gewalt an Frauen**

In der Schweiz will UN Women die breite Bevölkerung betreffend Gewalt an Frauen sensibilisieren und Betroffene über Anlaufstellen informieren. Seit 2009 organisiert UN Women Schweiz dazu während den „16 Tagen gegen Gewalt an Frauen“, jeweils vom 25. November bis zum 10. Dezember, eine Kampagne.

Millionen von Witwen in **Indien, Sri Lanka und Nepal** gelten als wertlos, werden stigmatisiert und diskriminiert. UN Women mobilisiert in der Schweiz Spenden, damit Partnerorganisationen vor Ort mittels Soforthilfe, Gesundheits- und Rechtsberatung, sozialen Netzwerken und Arbeitsvermittlung Witwen stärken können sowie ein Umdenken in der Gesellschaft möglich wird.

**In 127 Südländern** trägt der 1996 von UN Women gegründete und verwaltete „Trust Fund zur Beendigung von Gewalt an Frauen“ dazu bei, ungleiche Machtverhältnisse zwischen Mann und Frau zu beseitigen und die Rechte der Frauen zu stärken. UN Women Schweiz richtet 2013 dabei das Augenmerk speziell auf **Programme, welche Männer und Jungen bei der Bekämpfung von Gewalt einbinden** und zu einem grundlegenden Wandel animieren sowie auf die **Bekämpfung von Gewalt an Frauen in Konfliktregionen**.

Weitere Informationen: [www.unwomen.ch](http://www.unwomen.ch) (u.a. Anmeldung für E-Newsletter) sowie [www.facebook.com/UNWomenCHwerden](https://www.facebook.com/UNWomenCHwerden)

## Résumé en français

### **ONU Femmes Suisse, un portrait**

**Comme les dix-sept autres comités nationaux, ONU Femmes Suisse soutient l'organisation de l'ONU qui s'engage pour les femmes par deux points forts. L'association a son siège à Zurich et une antenne en Suisse romande. Reconnue de bien public elle est exemptée d'impôts.**

ONU Femmes Suisse fait du travail d'information et de fundraising pour des projets choisis en Suisse et ailleurs. Les points forts sont la lutte contre la violence envers les femmes ainsi que l'égalité des chances dans le monde du travail. Le petit secrétariat et un fort engagement bénévole organisent des activités financées par des membres, des dons et des sponsors.

### **Une meilleure égalité des chances dans le monde du travail**

En signant le « CEO Statement of Support », les directeurs d'entreprise s'engagent pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans l'entreprise selon les Women's Empowerment Principles (WEP). Selon la devise « Equality means Business », 550 CEO dans le monde, dont 16 en Suisse, ont déjà adopté les sept principes pour les employeurs. ONU Femmes s'emploie à davantage ancrer ces WEP dans notre pays.

### **Contre la violence envers les femmes**

En Suisse, ONU Femmes veut sensibiliser la population à la violence faites aux femmes et informer les victimes sur les lieux d'accueil. ONU Femmes participe également à la Campagne « 16 jours contre la violence envers les femmes »

Des millions de veuves en Inde, au Sri Lanka et au Népal ont perdu toute valeur, sont stigmatisées et discriminées. ONU Femmes lève des fonds en Suisse pour soutenir des organismes sur place et venir en aide à ces femmes en favorisant leur resocialisation ainsi que pour susciter des changements dans la société.

Dans 127 pays du sud, UN Women, par le biais de son « Fonds pour éradiquer la violence envers les femmes » contribue à éliminer les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes et à renforcer les droits des femmes. Ainsi, en 2013, l'accent est mis sur un programme qui s'adresse aux hommes et aux garçons mais aussi sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans les zones de conflits.

Davantage d'information sur [www.unwomen.ch](http://www.unwomen.ch) (inscription à la newsletter) ainsi que sur [www.facebook.com/UNWomenCHwerden](https://www.facebook.com/UNWomenCHwerden)

### **In die Agenda einzutragen / à noter dans l'agenda**

---

Im Anschluss an das 57. Treffen der „Commission on the Status of Women“ vom März 2013 zum Thema „Elimination and prevention of all forms of violence against women and girls“, an dem die Schweiz mit einer Delegation vertreten ist, führt das EBG gemeinsam mit dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA **am 22. November 2013 eine nationale Konferenz in Bern** durch. An dieser Fachtagung werden internationale Verpflichtungen und Entwicklungen im Bereich der Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Schweiz diskutiert.

Suite à la 57<sup>ème</sup> session de la Commission sur le statut de la femme en mars 2013, qui était consacrée à l'élimination et à la prévention de toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles et à laquelle la Suisse était représentée par une délégation, le BFEG s'associe au Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) pour organiser une **conférence nationale à Berne le 22 novembre 2013**. La discussion portera sur les engagements et les évolutions au niveau international dans le domaine de la prévention et de la lutte contre la violence sexospécifique et s'intéressera à leurs conséquences pour la Suisse

### **Impressum**

---

Redaktionsteam: Vivian Fankhauser-Feitknecht, Anne Guyaz

Auflage: 400

Kontakt: NGO-Koordination post Beijing Schweiz, Anne Guyaz, Route du Bois 24, 1024 Ecublens VD  
021 535 59 36, [info@postbeijing.ch](mailto:info@postbeijing.ch), [www.postbeijing.ch](http://www.postbeijing.ch)

#### **NGO-Koordination post Beijing Schweiz**

[www.postbeijing.ch](http://www.postbeijing.ch)

**Konto 41493.02, Raiffeisen Bern, IBAN: CH66 8148 8000 0041 4930 2**

Mitgliedorganisationen: alliance F, Bund schweizerischer jüdischer Frauenorganisationen BSJF, CEVI Schweiz, Coordination romande Suivi de Pékin, Demokratische Juristinnen Schweiz DJS, Die feministische Friedensorganisation cfd, Evangelische Frauen Schweiz EFS, Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration FIZ, Frauen für den Frieden, Frauenrat für Aussenpolitik FrAu, Friedensfrauen Weltweit, HEKS Gender und Entwicklung, IAMANEH Schweiz, Juristinnen Schweiz, Pfadibewegung Schweiz PBS, Schweiz. Bäuerinnen und Landfrauenverband SBLV, Schweizer FrauenSynode, Schweiz. Kath. Frauenbund SKF, Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM, Schweiz. Verband alleinerziehender Mütter + Väter SVAMV, Schweiz. Verband für Frauenrechte adf-svf, Solidar Suisse, SP Frauen Schweiz, SWONET, TERRE DES FEMMES, UN Women Schweiz, Verband Christkatholischer Frauen Schweiz VCF, Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz, Women's World Summit Foundation WWSF, Zentrum für Geschlechterforschung Uni Bern IZFG