

# GLEICHSTELLUNGSPLAN 2021-2024



# Strategischer Plan zur Entwicklung von Diversität und Inklusion

## Vision des Managements

Diversität und Inklusion fördern Innovation, Kreativität und Zusammenarbeit, davon sind wir fest überzeugt. Deshalb tragen wir durch die Einstellung von Menschen verschiedener Nationalitäten, Geschlechter, Kulturen und akademischer Hintergründe aktiv zu Diversität bei. Aus Gründen der Gleichberechtigung bemühen wir uns intensiv darum, Frauen in STEM-Berufen (Science/Wissenschaft, Technologie, Engineering/Ingenieurwesen und Mathematik) zu fördern, um den Frauenanteil in allen unseren Tätigkeitsfeldern zu erhöhen. Hierfür nehmen wir an Programmen teil, die das Interesse junger Erwachsener an technischen Fächern wecken, und bieten interne Mentoring-, Coaching- und Schulungsmöglichkeiten an. Prozesse im Personalwesen, speziell im Hinblick auf gleiche Bezahlung, Personaleinstellung, Einarbeitung und persönliche Entwicklung sowie Schulung und Kommunikation, werden regelmässig überprüft und durch konkrete Massnahmen verbessert.

Wir machen viele Angebote, die ein ausgewogeneres Verhältnis von Arbeits- und Privatleben ermöglichen, darunter flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Telearbeit, Betreuungseinrichtungen für Kinder bis zum Schuleintritt und Zeit zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen.

Diese Werte, nach denen wir täglich handeln, haben wir einer Charta verankert. Wir sorgen für deren Einhaltung und lassen keine Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Nationalität, Kultur, sexueller Orientierung oder Behinderung zu.

Wir pflegen mit allen Personen eine wertschätzende Kommunikation und fördern die Zusammenarbeit mit dem Ziel von Exzellenz und Innovation.

*Die Geschäftsleitung von CSEM, im Juli 2021*



**Alexandre Pauchard**

CEO



**Christophe Ballif**

VP Sustainable Energy



**Jens Krauss**

VP Systems



**André Laville**

CFO



**Véronique Ieresche-Roy**

VP Human Resources



**Michele Palmieri**

VP Micro & Nano Systems



**Alain-Serge Porret**

VP Integrated & Wireless Systems



**Bahaa Roustom**

VP Marketing & Business Development



**Philippe Steiert**

VP CSEM sites

## Vorwort

Diversität und Inklusion sind ein weites Feld. Da CSEM bereits Mitarbeitende mit unterschiedlichsten Nationalitäten, Geschlechtsidentitäten, Kulturen und Bildungshintergründen beschäftigt, haben wir beschlossen, uns auf Geschlechtergerechtigkeit durch die Erhöhung des Frauenanteils in allen unseren Tätigkeitsbereichen und auf allen Ebenen zu konzentrieren.

Die Gesamtstrategie zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in unserem Unternehmen, die für alle Personen gilt, welche bei CSEM unter Vertrag stehen, beschreiben wir in diesem Dokument. Unsere Strategie unterteilt sich in vier Hauptziele, die wiederum aus konkreten Massnahmen bestehen, deren Erfolg anhand von Indikatoren gemessen wird. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind dafür verantwortlich, dass der Gleichstellungsplan in ihren jeweiligen Bereichen mit Hilfe zielgerichteter Massnahmen umgesetzt wird.

Bei der Planung und Umsetzung dieser Strategie orientiert sich CSEM an den Methoden, die sich an Universitäten und Fachhochschulen bewährt haben, und pflegt ein Netz von Partnern, zu denen Stiftungen, Institutionen und Industrieunternehmen gehören. Darüber hinaus zieht CSEM wissenschaftliche Unterlagen und externe Empfehlungen zum Erreichen seiner Ziele heran. Eine Arbeitsgruppe für Diversität ist für das Anstossen von Projekten, für Massnahmen und Anregungen zur Förderung von Diversität, für die Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen sowie für das Anwerben neuer Talente zuständig. Das Managementkomitee bewertet die Vorgehensweise und das Erreichen der Kennziffern jährlich, damit gegebenenfalls Korrekturmassnahmen ergriffen werden können.

# Grundlagen unseres Konzepts

**Diagnosen stellen, Rollen und Zuständigkeiten festlegen, aktuelle Probleme ermitteln, eine**

## Methodik anwenden und dann einen Aktionsplan umsetzen

Nach der Analyse des Istzustands (Frauen- und Männeranteil, Personalsuche, Abläufe im Personalwesen), der Erstellung eines Rahmenplans und der Ermittlung der notwendigen Ressourcen hat das Managementkomitee ein übergeordnetes Dokument verabschiedet, in dem die aktuelle Situation, die Rollen und Zuständigkeiten, theoretische Beiträge sowie die Methodik und der Aktionsplan beschrieben sind. Für die Umsetzung dieser Mission ist es unerlässlich, dass sich die Geschäftsleitung für das Erreichen der nachfolgend beschriebenen Hauptziele einsetzt.

Zur Implementierung einer Strategie in Bezug auf die personelle Vielfalt sind strategische Parameter (Zielwerte) und Messindikatoren erforderlich.

Bis zum Erreichen der Ziele gibt das Management jedes Jahr ein bestimmtes Budget frei. Die finanziellen Mittel müssen im weitesten Sinn für die Förderung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen und Männer eingesetzt werden.

## Gründung einer Arbeitsgruppe, Ernennung einer oder eines Beauftragten für personelle Vielfalt (Diversity Manager)

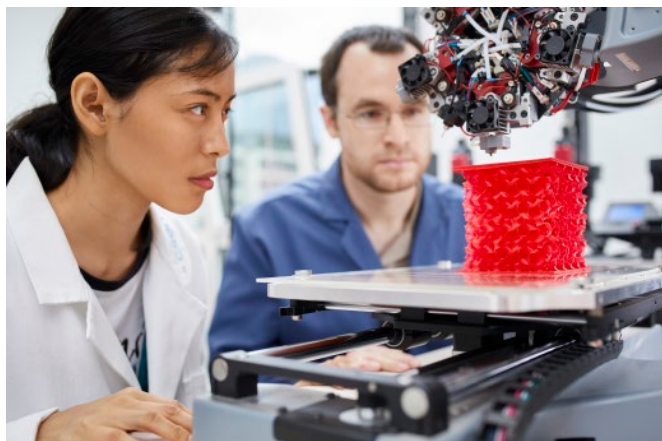
Innerhalb der Organisation benötigt man unbedingt Botschafterinnen und Botschafter, welche die Massnahmen intern und extern unterstützen, verbreiten, initiieren und fördern. Ein Diversity Manager mit wissenschaftlichem Hintergrund, angegliedert an die Personalabteilung, ergreift die notwendigen Schritte, um die Mission zu erfüllen und mehr Offenheit und eine bessere Geschlechterverteilung bei CSEM zu schaffen.

Die Massnahmen werden allen Mitarbeitern zweimal pro Jahr mitgeteilt.

# Hauptziel 1

## Auf Geschlechterstereotype und Vorurteile aufmerksam machen und für Respekt in Verhalten und Kommunikation sorgen

Unser Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit muss mit konkreten Massnahmen ausgestaltet werden. Es werden spezielle Schulungen und Thementage organisiert, um das Bewusstsein für die Vorteile von Geschlechtergerechtigkeit zu schärfen und dafür zu sorgen, dass die Menschen bei CSEM sensibel für unbewusste, geschlechtsspezifische Diskriminierung und Alltagssexismus werden. Das Suchen, Besprechen und Weitergeben von Ideen ist wichtig für die Integration von Diversität auf allen Ebenen durch wertschätzende und emphatische Kommunikation. Mit Hilfe einer Diversitätscharta können wir diese Grundprinzipien festschreiben und vor Augen behalten.



# Hauptziel 2

## Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen und Männer in Forschung und Innovation gewährleisten

Massnahmen zur Erkennung interner, geschlechtsspezifischer Diskriminierung wurden bereits ergriffen. Die Personalabteilung tut ihr Möglichstes, um für Gleichbehandlung bei der Bezahlung (regelmässige Auditierung durch die eidgenössische LOGIB-Software) und eine bessere Quote von Frauen in technischen/wissenschaftlichen Berufen und Forschungsprojekten zu sorgen. Unser Verhaltenskodex basiert auf Respekt und Freundlichkeit, er ermittelt und bekämpft Diskriminierung, Einschüchterung, Mobbing, Drohungen, Gewalt sowie sexuelle Belästigung und zeigt Möglichkeiten zur Abwehr diskriminierender Handlungen auf. Wir erwarten von allen, dass sie diesen Verhaltenskodex verteidigen und gegen unangemessenes Verhalten vorgehen. Wenn dies alleine nicht möglich ist, stehen die Mitglieder der Geschäftsleitung, das Management, die Personalabteilung oder externe Mediatoren begleitend, unterstützend und handelnd zur Verfügung.

CSEM strebt bei allen Forschungsprojekten eine Mischung von Geschlechtern, Kulturen und akademischen Hintergründen an. Geschlechterdiversität sorgt für mehr Kreativität, innovativere Ansätze und unterschiedliche Blickwinkel.

In allen Kommunikationssituationen wird die Verteilung von Männern und Frauen so gut wie möglich ausbalanciert. In der mündlichen und schriftlichen Kommunikation respektieren wir inklusive und nicht diskriminierende Sprache.

Informationen über die Diversitätsstrategie von CSEM, die Aktionspläne und Massnahmen sind im Intranet verfügbar.

## Hauptziel 3

### Gleiche Karrierechancen auf allen Ebenen

Unter Berücksichtigung des Steuerungsbedarfs in jeder Abteilung wird eine Zielvorgabe gemacht und es werden konkrete Massnahmen zur Förderung der Aufstiegschancen von Frauen bei CSEM ergriffen (Personalsuche, Talentsuche mit schwerpunktmässiger Förderung interner Talente, Einzel- oder Gruppenfortbildung).

Um die talentiertesten Frauen anzuwerben und zu fördern und ihnen eine gleichberechtigte Entwicklung zu ermöglichen, nutzt das CSEM Strategien zum Aufbau weiblicher Führungskräfte durch Massnahmen wie Mentoring, Coaching und Schulungen.

CSEM arbeitet mit externen Partnern an der Entwicklung von Führungsprogrammen zur Stärkung von Frauen. Durch Mentoring sollen Talente zum Vorschein gebracht und Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen ermutigt werden. Bei gleicher Eignung werden Bewerberinnen bevorzugt.

Zum Aufbau von Karrieren und Anwerben junger Talente arbeitet CSEM mit externen Partnern zusammen, die sich der Förderung wissenschaftlicher Laufbahnen widmen. CSEM unterstützt weibliche Auszubildende aktiv durch Mentoring und Coaching.

Die proaktive Suche nach weiblichen Talenten erfolgt auch durch externe Partnerschaften (z. B. mit Frauenverbänden) und Schulungen zum Abbau unbewusster Vorurteile bei der Personalsuche. Wir sind besonders darum bemüht, weibliche Talente weiter an CSEM zu binden.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Personalabteilung überprüfen regelmässig die Geschlechterverteilung bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden und bei Beförderungen sowie beim Angebot und der Nutzung von Entwicklungsmassnahmen für Mitarbeitende.

## Hauptziel 4

### Work-life balance

CSEM bietet Arbeitsbedingungen, die ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Dieses Gleichgewicht muss für alle dieselben Chancen eröffnen.

An unseren verschiedenen Standorten stehen betriebliche Krippen oder Zuschüsse für Krippenplätze zur Verfügung, damit Betreuungslösungen für Kinder gefunden werden können und Eltern Unterstützung bei der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben erhalten. Für pflegende Angehörige gibt es ähnliche Unterstützungsmassnahmen.

CSEM fördert flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeitarbeit und die Möglichkeit zum Arbeiten von daheim oder ausserhalb für alle Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden werden für die Bedeutung flexibler Arbeitsbedingungen sensibilisiert, ebenso wie für die Vereinbarkeit von Familie und Privatleben mit herausragenden beruflichen Leistungen. Telearbeit ist für Mitarbeitende an bis zu zwei Tagen pro Woche möglich (basierend auf einer vollen Stelle).

# Unsere Werte, unsere Charta

Wir glauben, dass feste **Werte** die erfolgreiche Entwicklung unserer Organisation und die harmonische, ausgewogene Entwicklung aller Mitarbeitenden bei CSEM begünstigen. Als Mitarbeitende von CSEM fördern wir aktiv **Innovation**, streben nach **Exzellenz**, stehen für eine feste **Ethik** und tragen aus Überzeugung zu einer fruchtbaren **Zusammenarbeit** bei.

## Innovation



Ich gehe an jede Situation **unvoreingenommen** heran.

Ich schaffe, begrüße und fördere **kreative** Ideen.

Ich suche immer nach neuen Gelegenheiten, bei denen wir mehr positiven Einfluss nehmen und eine **nachhaltige** Gesellschaft schaffen können.

Ich setze mich dafür ein, die **Wettbewerbsfähigkeit** unserer Kunden zu stärken und Zukunftstechnologien zu fördern.

## Exzellenz



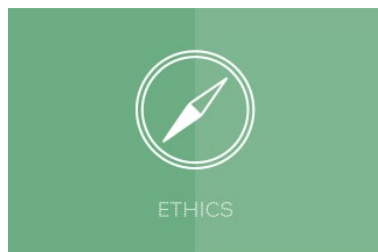
Ich trage zum Erreichen unserer ehrgeizigen Ziele herausragende **Qualität** und Effizienz bei.

Ich widme mich meiner Arbeit mit Begeisterung und **Leidenschaft**.

Ich erbitte und gebe proaktiv konstruktives **Feedback** zum Erreichen von Exzellenz.

Ich setze mich entschieden für eine offene Debattenkultur ein und betrachte Fehler als Gelegenheit zum **Lernen**, Wachsen und Erfolg haben.

## Ethik



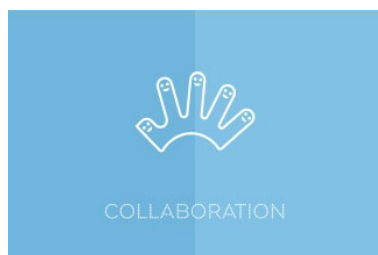
Ich zeige in allen Situationen **Integrität** und übernehme die volle Verantwortung für meine Entscheidungen, Worte und Taten.

Ich bin **aufrichtig** und ehrlich und vertrete die Werte von CSEM auf positive Weise.

Ich bin ein **Vorbild** für ein harmonisches Arbeitsklima und inspiriere meine Kollegen und Partner.

Ich werde für eine nachhaltige **Zukunft** arbeiten und nicht für Projekte, die der Entwicklung von Waffen dienen.

## Kooperation



Ich vertrete CSEM als Institution zum **Nutzen** unserer Kundschaft und der Gesellschaft.

Ich **teile** mein Wissen proaktiv und unterstütze meine Kolleginnen und Kollegen.

Ich kommuniziere klar und baue **vertrauensvolle** Beziehungen mit Kollegen und Partnern auf.

Ich betrachte und behandle alle Menschen als einzigartig, respektiere die **Diversität** der Personen in unserer Organisation und finde diese bereichernd und inspirierend.

## Schlusswort

CSEM engagiert sich bekanntermassen seit vielen Jahren für Diversität und Inklusion.

Diversität ist eine echte Chance zur beruflichen und persönlichen Entwicklung. Diversität bringt neue Sichtweisen ins Spiel und erhöht die Kreativität und den Innovationsgeist. Als inklusives, zugewandtes Unternehmen haben wir Mitarbeitende, die unsere Werte exemplarisch als Botschafterinnen und Botschafter vertreten. CSEM definiert nicht nur Grundsätze, sondern tut alles in seiner Macht stehende, um nach diesen zu leben und die selbstgesteckten Ziele zu erreichen.

Unser Unternehmen hat gesellschaftliche Verantwortung, die es intern durch die ständige Weiterentwicklung unserer Vorgehensweisen und durch die Anwendung unserer Charta sowie extern durch das Einladen junger weiblicher Talente zu Veranstaltungen und Mentoringmassnahmen wahrnimmt. CSEM setzt alles daran, dass sich alle Mitarbeitenden anerkannt, unterstützt und wertgeschätzt fühlen, und zwar unabhängig von Alter, akademischem Hintergrund, Geschlecht, Kultur, Glaube, Nationalität, sexueller Orientierung oder Behinderung.



### **CSEM diversity team**

*Marc Pons Solé, Samantha Paoletti, Véronique Leresche-Roy, Gilles Weder, Christophe Ballif, Alia Lemkaddem*