



Simply your Health

5. Nationale Tagung des
Forschungsnetzwerks Gender Health

Gender, Diversity and Public Health

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit Olten



Kurzportrait

Swiss Re ist der weltweit führende und am breitesten diversifizierte globale Rückversicherer. Das Unternehmen ist mit Gruppengesellschaften und Vertretungen in mehr als 25 Ländern präsent. Das Unternehmen wurde 1863 in Zürich gegründet und bietet Finanzdienstleistungsprodukte an, die das Eingehen von Risiken ermöglichen, was von wesentlicher Bedeutung für Unternehmen und den allgemeinen Fortschritt ist.

Die traditionellen Rückversicherungsprodukte und damit verbundenen Dienstleistungen im Sach- und HUK-Bereich sowie das Leben- und Krankengeschäft werden durch versicherungsbasierte Corporate-Finance-Produkte und Lösungen für ein umfassendes Risikomanagement ergänzt. Swiss Re wird von Standard & Poor's mit «AA-», von Moody's mit «Aa2» und von A.M. Best mit «A+» bewertet.

Um die Chancengleichheit zu gewährleisten wurde 1997 die Abteilung Diversity Management gegründet.



Gender Health nimmt die Unterschiede von Frau und Mann genauer unter die Lupe und ist somit eine Chance für eine, den Frauen

- auf den Leib geschneiderte Medizin
- adäquate Lebens- & Krankenversicherungspolice
- Zusammenwirken von Gender & Diversity



Kleiner Unterschied mit grosser Wirkung

- Gleich nach der Geburt sind männliche Babys grösser und kräftiger, sie haben aber ein höheres Sterberisiko als weibliche Neugeborene
- Frauen werden heute durchschnittlich 81 Jahre alt, Männer nur 75
- Frauen sind häufiger krank als Männer (liegt an ihrer besonderen Biologie, Hormone, Zyklus, Stoffwechsel, Schmerzwahrnehmung, anderes Verhalten bei Herzerkrankungen)
- Frauen reagieren emotionaler
- *Der seit Jahrhunderten „männliche Blick“ der Medizin verhindert oft die richtige Diagnose, Therapie, Massnahme etc.
- *Frauen werden vom Arzt häufig nicht so ernst genommen

* Zitate: Dr. Angelika Voss, Universität Bremen, Gender Forschung



Gender-Health - Versicherung/Rückversicherung

Gender war bis anhin einer der Risikofaktoren, welcher bei der Festlegung des Grundtarifs im Bereich Versicherungen berücksichtigt worden ist.

Im privaten Versicherungsbereich sind vor allem die Lebensversicherungen (Männer höheres Mortalitätsrisiko), Rentenversicherungen (längere Lebenserwartung der Frauen), Autoversicherungen (tiefere Prämien für Frauen aufgrund der Unfallstatistik) betroffen.



EU Gender Richtlinien vom 13.12.2004

Von den Mitgliedstaaten wird im Grundsatz die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Versicherungsbereich gefordert, bzw. die Regelung dieser Thematik in den lokalen Gesetze.

Bis 21.12.2007 kann jedoch von Versicherungsverbänden und -gesellschaften aktuariell belegt werden, dass Gender bei der Prämienberechnung ein wichtiger Faktor ist und sich bei Nichtberücksichtigung nachteilig für den Konsumenten auswirken würde. Wird dieser Beweis erbracht, darf der Faktor Gender weiter verwendet werden. Die entsprechenden Daten müssen öffentlich zugänglich sein, regelmässig überprüft werden und für das Pricing relevant sein.



Gleichberechtigung in Gender- Health Fragen /ohne Nebenwirkung

„Die Gender Medizin hat eine wichtige Laufbahn vor sich, ihre Grundlagenforschung wird Riesenschritte machen. Das gilt in der Therapie wie auch in der Prävention von Krankheiten, die in Zukunft ebenso die Sprache von Frauen und Männern sprechen muss.“

Zitat Prof. Vera Regitz-Zagrosek, Berliner Charité

Was heisst das nun, übertragen für die Aktionen der Arbeitgeber, im Speziellen bei Swiss Re?



Gender - Diversity

Die Gleichstellung von Frau & Mann ist eine ursprünglich politische Forderung. Über die gesetzliche Verantwortung wurden Firmen und Organisationen zu Massnahmen verpflichtet. Unter dem Motto des „Gendermainstreaming“ hat Swiss Re in den letzten 10 Jahren einen Ansatz verfolgt, welcher weniger auf der instrumentalisierten Umsetzung gewisser Kriterien (wie Quoten) basiert, als vielmehr auf dem Denken, dass der Reichtum der Vielfalt, des gleichwertigen Einbezuges von Frauen und Männern, Veränderungen hin zu gleichen Chancen bewirkt.

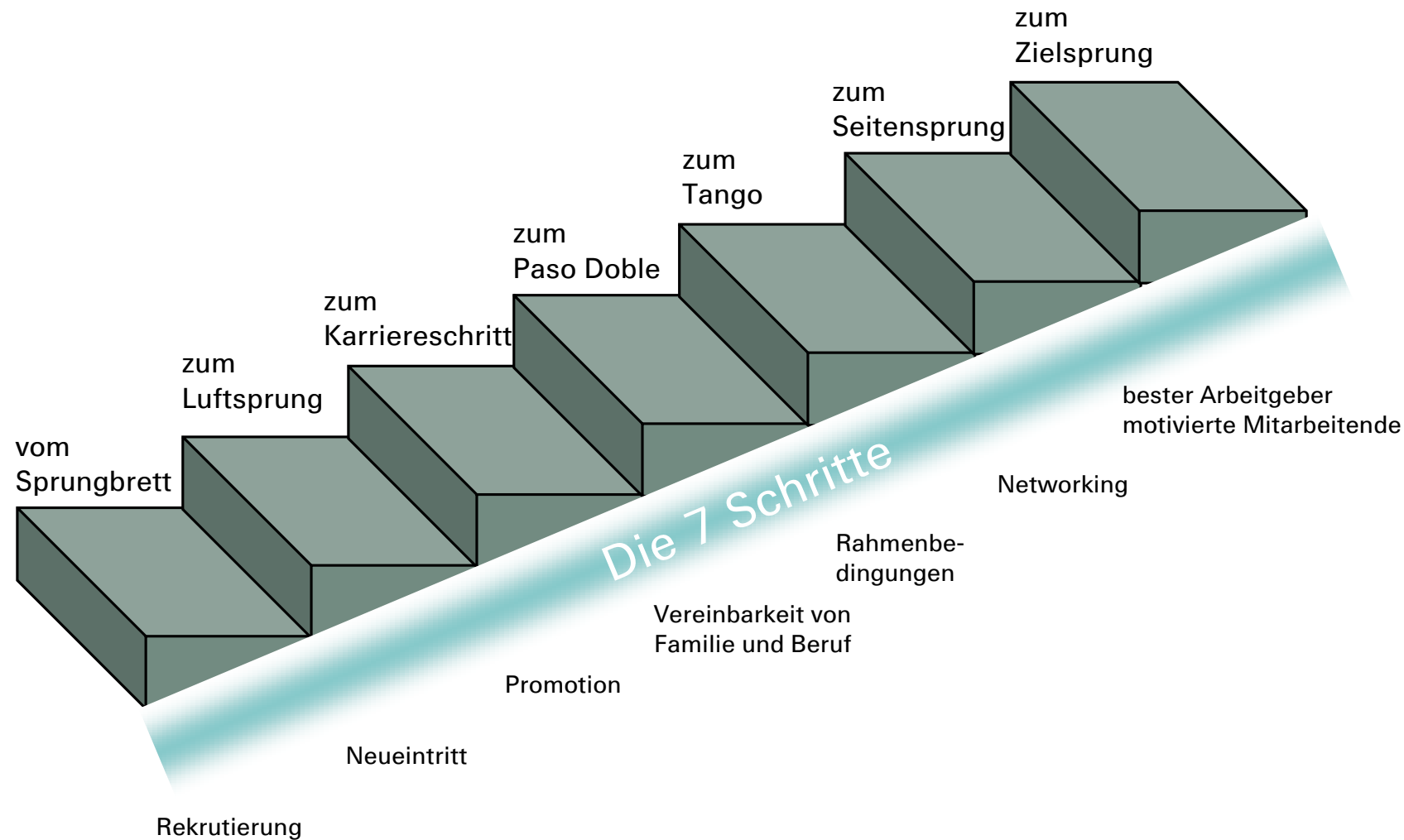
Die Anforderungen an ein global tätiges Unternehmen sind komplex. Als multikultureller Rückversicherer mit Mitarbeitenden auf allen Kontinenten und vielen Kulturen tragen wir dieser Herausforderung Sorge und erleben die Chance der Vielfalt jeden Tag auf's Neue!

Ein Ziel von Swiss Re's Diversity Management ist es nach wie vor, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sicherzustellen.

Wir tun dies mit dem nachfolgenden 7 Schritte Programm.



Die 7 Schritte - im Überblick



Die 7 Schritte – im Einzelnen 1/3

Sprungbrett

Spezifische Inseraten-
kampagne 1996 - 1997

In dieser Zeitspanne hat unser Unternehmen ein besonderes Augenmerk auf die Rekrutierung von Frauen gelegt. In den Inseraten wurden die Frauen als „Liebe Mathematikerinnen“ oder „Liebe Physikerinnen“ und die Männer als „Liebe Sekretäre“ oder „Liebe Assistenten“ angesprochen. Somit konnten wir den Frauenanteil unter den Neueintretenden um ca. 9 % steigern.

Luftsprung

Einstieg in Swiss Re's Welt. Am New Entrants Day stellen wir Initiativen in Gleichstellungsthemen mit den damit verbundenen Forderungen und Förderungen vor.

Diversity Management stellt den neuen Mitarbeitenden seine Dienstleistungen, wie Lohn-Quervergleiche, Karriereberatung, verschiedene interne Seminare, Fachberatung in Fragen der Diskriminierung, sexuellen Belästigung und Mobbing, wie auch Childcare Services und weitere wichtige Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor.



Die 7 Schritte – im Einzelnen 1/3

Karriereschritt

- Promotionen
- Strategien zum Erfolg (Swiss Re's Gewinnerinnen-Treppe)
- Work-Life Balance Trainings seit 1998

Swiss Re achtet in der strategischen Human Ressourcen Planung darauf, Frauen gezielt zu fördern.

In Seminaren, wie Rollentraining für Mann und Frau oder Power-Paare mit und ohne Kinder, setzen sich unsere Mitarbeitenden mit den Anforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder des Gleichgewichts zwischen Arbeitswelt und Privatleben aktiv auseinander und leiten konkrete nächste Schritte ein.

Paso Doble

- Initiativen zur Vereinbarung von Familie & Beruf
- Childcare Service
- Vätertage
- Ferienplauschprogramme
- Notmütter-Unterstützung
- interne Childcare- und Eltern-Beratung

Swiss Re ist Gründungsmitglied von Childcare Services. Diese Mitgliedschaft und die vielen weiteren Angebote zeigen deutlich unsere Haltung und unterstreichen die aktive Unterstützung für unsere Mitarbeitenden.

Am 6. Dezember 2006 wurde in 10vor10 ein Beitrag zum Thema „Engagement in der Kinderbetreuung lohnt sich für Firmen“ ausgestrahlt, unter Anderem anhand des Swiss Re Beispiels „Notmütter“.

Die 7 Schritte – im Einzelnen 3/3

Zielsprung

- Chancen- und Lohngleichheit
- Kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in Kader, Direktion, Geschäftsleitung und Verwaltungsrat
- Kontinuierliche Förderung der Balance zwischen Arbeits- und Privatleben
- Kontinuierliche Entwicklung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Studien und Umfragen geben uns Auskunft über Chancen- und Lohngleichheit sowie Work-Life Balance und zeigen den Handlungsbedarf an.

Regelmässiges internes Controlling und Reporting sowie externe Quervergleiche geben Aufschluss über den Frauenanteil, der durch die bereits erwähnten Aktivitäten wie Luncheon Forums, Mentoring, etc. gefördert wird.

Zur Förderung der Balance gibt es strategische Projekte und Workshops, wie z.B. die in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich durchgeführte WLB Studie.

Entwicklungen wie Pilotierung ergänzender Arbeitszeitmodelle, Beratung/Coaching, Kooperation mit anderen Firmen bei Childcare Services, Teilnahme an Studien und Wettbewerben und fortschrittliche Kinderbetreuungsangebote sind weitere Meilensteine.