

Gleichstellung am Arbeitsplatz ist noch Wunschvorstellung

Der Frauenanteil in der kantonalen Verwaltung ist verbesserungswürdig. Mit dem Projekt «equal21» ist die Gleichstellung an die Hand genommen worden.

von Pierina Hassler

In der kantonalen Verwaltung Graubünden arbeiten 3069 Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen und im Monatslohn. Davon sind 36 Prozent Frauen. Schweizweit ist das eine miserable Quote: Der durchschnittliche Frauenanteil auf öffentlichen Verwaltungen liegt bei 49 Prozent. Noch deutlicher ist auch die Situation auf der obersten Führungsebene. Nur vier von 39 Dienststellen werden von Frauen geleitet. Es sind dies eine Generalsekretärin und drei Amtsleiterinnen. Und wenn schon Zahlen, dann auch noch dies: Der Anteil an Teilzeitstellen – ein guter Anhaltspunkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – liegt in der kantonalen Verwaltung bei 28 Prozent. Auch dies ist unterer Durchschnitt. Im gesamtschweizerischen öffentlichen Sektor arbeiten 42 Prozent der Arbeitnehmenden mit einem Teilzeitpensum.

«Chancengleichheit ist kein Selbstläufer und sie ist auch keine Privatsache», sagte Regierungsrat Jon Domenic Parolini am Mittwoch an der Medienkonferenz zum Abschluss der Phase 1 des Projekts «equal 21». Mit diesem will die Regierung die Gleichstellung von Mann und Frau in der Verwaltung – ohne öffentlich-rechtliche Anstalten – verbessern. «Der Bericht zeigt deutlich auf, Frauen sind in der kantonalen Verwaltung insgesamt und insbesondere auf Führungsebene untervertreten», so Parolini weiter. Um aber als Arbeitgeber erfolgreich zu sein, brauche es ein ganzheitliches Vorgehen und eine ganzheitliche Weiterentwicklung. «Diese ganzheitliche Sichtweise ermöglicht nun der Bericht zu 'equal 21'»

Eine Prise Ehrgeiz

An der Medienkonferenz mit dabei waren auch Barbara Wülser, Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann (Stagl), Miriam Erni, Projektleiterin von «equal 21», und Fernando Guntern, Leiter des Perso-



An die Hand genommen: Barbara Wülser von der Stabsstelle für Chancengleichheit, Regierungsrat Jon Domenic Parolini, Fernando Guntern, Leiter Personalamt und Miriam Erni, Projektleiterin (von links), präsentieren den ersten Teil des Projektes «equal 21». Bild Livia Mauerhofer

nalamts. Das Projekt war im Juli 2021 mit der Phase 1 gestartet. «Das Ziel war die Erhebung der Ist-Situation sowie eine erste Sensibilisierung der Führungskräfte», erklärte Wülser am Mittwoch. Neben den anfangs erwähnten Zahlen zeige die Erhebung auch, dass der Kanton als Arbeitgeber für Mütter wesentlich unattraktiver sei als für Väter, so Wülser. «Dies wird auch bei der Altersklasse sichtbar, wo der Frauenanteil bei den bis 30-jährigen Mitarbeitenden weit über 50 Prozent liegt.» Ab der Altersklasse der 31- bis 35-Jährigen sinke dieser dann aber deutlich unter 50 Prozent.

«Für die gelebte Gleichstellung spielt die Arbeitswelt eine zentrale Rolle», so Wülser. Wenn mehr Frauen Führungsverantwortung bekämen und übernahmen, könne das die nachfolgende Generation ermutigen, sich ebenfalls für eine Führungsposition zur Verfügung zu stellen. Parolini wählte etwas andere Worte für die gleiche Aussage. Es sei einerseits wichtig, dass Frauen mehr Verantwortung zugewiesen und zugestanden werde.

«Andererseits liegt der Ball auch bei den Frauen selbst; dass sie bereit sind, Führungsverantwortung zu übernehmen.» Mit allem, was dazugehöre: «Sich zu exponieren, sich nicht scheuen, auch unbeliebte Entscheidungen zu treffen, sichtbar zu sein und vielleicht auch eine Prise Ehrgeiz.»

Mehrere Phasen

Die erste Phase des Projekts «equal 21» ist beendet. Mit einem Online-Fragebogen wurden bei den Mitarbeitenden Faktoren für die Gleichstellung und Vereinbarkeit erhoben. Zudem

wurden bei 17 Dienststellen Interviews und Workshops mit Führungs- und Personalverantwortlichen durchgeführt. Jetzt geht es in die zweite Phase. Ziele und Massnahmen werden erarbeitet. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitarbeitenden verschiedener Dienststellen aller Departemente und der Standeskanzlei, wird eingesetzt. «Ihre Aufgabe ist es, Zielsetzungen und Umsetzungsvorschläge auszuarbeiten, die dann in den eigentlichen Aktionsplan Gleichstellung integriert werden», sagte Projektleiterin Miriam Erni. Und schliesslich werden in der dritten Phase die vereinbarten Ziele und Massnahmen umgesetzt und in einer letzten Phase ausgewertet. Im Jahre 2025 ist das gesamte Projekt «equal 21» beendet. Zu verdanken ist all dieses der Bündner SP. Im Juni 2019 hatte sie in einem Fraktionsauftrag von der Regierung eine Strategie und einen Aktionsplan Gleichstellung gefordert. Diese anerkannte den Handlungsbedarf und stimmte der Ausarbeitung eines Aktionsplans im Dezember 2020 zu.

«Für die gelebte Gleichstellung spielt die Arbeitswelt eine zentrale Rolle.»

Barbara Wülser

Leiterin Stabsstelle für Chancengleichheit