Chancengleichheit: Barbara Wülser (links), Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, erklärt an einer Pressekonferenz den Fortschritt des Aktionsplans für Gleichstellung. Bild Livia Mauerhofer

Mehr Frauen in der Verwaltung

In Sachen Chancengleichheit bei Frau und Mann macht die Bündner kantonale Verwaltung vorwärts. Dank dem Projekt «Egual 21» – dem Aktionsplan für Gleichstellung und Chancengleichheit.

von Pierina Hassler

Die kantonale Verwaltung ist Graubündens grösste Arbeitgeberin. Rund 3700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verteilt auf 39 Dienstellen und die Standeskanzlei, sind dort beschäftigt. Bei Weitem mehr Männer als Frauen – aktuell kommen Letztere auf 34 Prozent. Noch weniger, nur gerade 23 Prozent, sind auf der Führungsebene vertreten. «Ein Ungleichgewicht», sagte Regierungsrat Jon Domenic Parolini am Mittwoch an der Medienkonferenz zum Projekt «Egual 21 – Aktionsplan Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung». Mit dem Aktionsplan setze der Kanton verbindliche Ziele, so der Vorsteher des Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartements. «Der Kanton Graubünden hat nicht nur die gesetzliche Pflicht, sich für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, sondern auch ein ausgewiesenes Interesse daran.»

Einfach ist die Umsetzung einer paritätischen Gleichstellung in einem Betrieb mit so vielen Mitarbeitenden nicht. Dies umso mehr, weil kantonale Verwaltungen historisch gesehen aus einer Männerwelt entstanden sind. Deshalb sagt Parolini auch: «Es braucht einen Kulturwandel. Dieser geschieht nicht von selbst, sondern muss durch die Entscheidungstragenden vorgelebt und vor allem mitgetragen werden.» Eine gleichstellungsaffine, inklusive und diskriminierungsfreie Arbeitskultur unterstütze alle Mitarbeitenden dabei, die eigenen Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln. «Wer sich integriert und akzeptiert fühlt, ist motivierter, zufriedener und gesünder», so Parolini. Die Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmenden stiegen und damit auch die der Arbeitgebenden.

Unterschiedliche Bedürfnisse

Der Aktionsplan Gleichstellung ist hochkomplex und bitter nötig. Aber kann er auch wirklich eine paritätische Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung herstellen? Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann (Stagl) leitet das Projekt «Egual 21» – Aktionsplan Gleichstellung». Eine breite Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit in der gesamten kantonalen Verwaltung sei entscheidend für das Erreichen der Ziele des Aktionsplans, erklärt die Leiterin der Stagl, Barbara Wülser. «Aus diesem Grund berücksichtigt das Projekt die vielfältigen und unterschiedlichen Bedürfnisse sowie die Arbeitsrealitäten innerhalb der kantonalen Verwaltung.» Um das zu schaffen, sind in allen 39 Dienststellen, den Departementssekretarien und in der Standeskanzlei Personen ernannt worden, die für die Umsetzung der Massnahmen zuständig sind.

«Egual 21» ist ein strategisches Dokument, das die operative Stossrichtung für die Verankerung einer egalitären, vereinbarkeitsfreundlichen und diskriminierungsfreien Arbeitskultur vorgibt. «Es besteht aus vier Handlungsfeldern mit acht verbindlichen Zielen und einem Massnahmeplan für das Erreichen der Ziele», sagt Miriam Erni, Projektleiterin Gleichstellung bei der Stagl. Beim Handlungsfeld 1 geht es beispielsweise um die Organisationskultur. Eine grundsätzlich bejahende, pluralistische Grundhaltung bilde das Fundament für Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit, sagt Erni. «Eine gegenüber unterschiedlichen Lebensformen offene Organisationskultur fördert zudem die Identifikation und Motivation der Mitarbeitenden.» Als Beispiele für Massnahmen bei der Organisationskultur nennt Erni unter anderem das Überprüfen und Anpassen des Prozesses für die Herausforderung bei der Vereinbarkeit bei Elternschaft oder anderen Betreuungsaufgaben. Oder das Entwickeln von Leitfäden für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Massnahmen entwickeln

Für den Aktionsplan Gleichstellung ist von Juni 2021 bis April 2022 eine Bestandesaufnahme vorgenommen worden. «Ab Mai 2022 bis zum Mai dieses Jahres haben wir Massnahmen entwickelt», so Wülser. Jetzt sei man in der Phase 3, die Massnahmen würden bis Ende 2025 umgesetzt und implementiert. Danach wird evaluiert und ein Schlussbericht verfasst.

«Es braucht einen Kulturwandel.»

Jon Domenic Parolini
Regierungsrat Mitte

23
Prozent

In der **kantonalen Verwaltung** sind nur gerade 23 Prozent **Frauen in Führungspositionen.**