



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 «Equal 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 Dienststellen 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 «Equal 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 «Equal 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

«Es braucht einen Kulturwandel.»

Jon Domenic Parolini
Regierungsrat Mitte

23
Prozent

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

allen 39 Dienststellen, den Departementssekretariaten und in der Standeskanzlei Personen ernannt worden, die für die Umsetzung der Massnahmen zuständig sind.

«Equal 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 Massnahmenplan 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 Bestandaufnahme 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.

Der Dialog wird weitergeführt

Auch diesen Sommer wird in Graubünden zwischen Einheimischen und jüdischen Gästen vermittelt. Bisher hat sich das Projekt Likrat Public bewährt.

von Olivier Berger

«Es war nie unsere Erwartungshaltung, dass alle Probleme gelöst werden.» Das sagt Jonathan Kreutner, Generalsekretär des Schweizerischen Israelitischen Gemeindebunds (SIG) im Rückblick auf die ersten vier Auflagen des Projekts Likrat Public. Vor fünf Jahren besuchten erstmals vom SIG ausgebildete Freiwillige verschiedene Bündner und Schweizer Tourismusregionen, um zwischen jüdischen Gästen und einheimischer Bevölkerung zu vermitteln. Heuer findet die Aktion ab dem 30. Juli statt, wie der SIG in einer Mitteilung schreibt.

Auch wenn nicht alle Probleme gelöst sind: Kreutners Bilanz zu fünf Jahren Likrat Public ist durchaus positiv. «Ich stelle fest, dass viele Missverständnisse ausgeräumt werden konnten», sagt er. Das gegenseitige Verständnis sei gewachsen, vor allem, was die religiös bedingten Besonderheiten jüdischer Gäste angehe. «Die Bevölkerung in den Tourismusgebieten weiss heute, wieso orthodoxe jüdische Gäste bestimmte Verhaltensweisen zeigen.»

Grüssen ist kein Thema mehr

Viele Kritikpunkte an den jüdischen Gästen, die vor fünf Jahren noch an der Tagesordnung gewesen seien, höre man heute nicht mehr, so Kreutner. «Damals hörte man beispielsweise häufig den Vorwurf, die jüdischen Gäste würden nicht grüssen, wenn man ihnen begegne – das ist heute nicht mehr der Fall.» Zum gegenseitigen Verständnis dürften neben dem Projekt Likrat Public auch die beiden Broschüren beigetragen haben, welche die Tourismusverbände Schweiz Tourismus und Hotellerie Suisse für die Einheimischen und der SIG für die jüdischen Touristinnen und Touristen herausgegeben haben.

Während bestimmte kritische Themen heute kaum mehr angesprochen werden, sind laut Kreutner neue Probleme aufgetaucht. «Eines davon ist die Menge an jüdischen Gästen, die zu bestimmten Zeiten in den Tourismusorten präsent ist.» Auch dafür gebe es aber eine einfache Begründung: Gerade die Gäste aus Israel würden direkt im Anschluss an den Fast- und Trauertag Tisha Be'Aw, der heuer am 27. Juli stattfindet, in die Ferien

fahren – auch in Bündner Orte. «Es sind dann also viele Gäste präsent, die optisch als orthodox-jüdische Personen erkannt werden.»

Littering beschäftigt

Ebenfalls ein neues Reizthema ist das Littering, wie Kreutner weiter sagt. Dabei handle es sich aber nicht um ein Problem, das wegen unterschiedlicher kultureller Hintergründe für Diskussionen sorgen, «sondern um etwas, was einfach verboten ist, für jüdische ebenso wie für nicht jüdische Menschen». In solchen Fällen brauche es keine jüdischen Vermittlerinnen und Vermittler, «sondern die Fehlbaren müssen einfach gebüsst werden». Just dies hat Davos kürzlich angekündigt (Ausgabe vom 1. Juli).

«Es sind dann viele Gäste präsent, die als orthodox-jüdische Personen erkannt werden.»

Jonathan Kreutner
Generalsekretär SIG

In diesem Sommer findet das Likrat-Public-Projekt während drei Wochen stationär in Davos und im Walliser Saastal statt. Das bedeute allerdings nicht, dass andere bei jüdischen Gästen beliebte Bündner Tourismusdestinationen wie Arosa und das Engadin nicht besucht würden, erklärt Kreutner. «Dort findet die Vermittlung einfach durch mobile Gruppen statt.» In Davos sei das Projekt deshalb ständig präsent, «weil der Ort erstens ein erster Dreh- und Angelpunkt des Vorhabens war und zweitens eine wachsende Anzahl an jüdischen Gästen verzeichnet».

Das Erfolgsgeheimnis von Likrat Public ist für Kreutner ein einfaches: Obwohl nicht alle Missverständnisse ausgeräumt werden könnten, wüssten beide Seiten, dass eine Ansprechstelle da sei, an die sie sich wenden könnten. «Das allein hilft schon in vielen Fällen.»



Auf in die neue Saison: Ende Juli kehren die Vermittlerinnen und Vermittler von Likrat Public zurück nach Davos.

Pressebild