

# equal21

Aktionsplan Gleichstellung in der  
Kantonalen Verwaltung Graubünden



Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann  
Post da stab per l'egualitad da las schanzas per dunnas ed umens  
Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini

# Impressum

## Herausgeberin und Verfasserin

Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann  
Genehmigt durch die Regierung am 23. Mai 2023

## Layout und Druck

selva caro druck ag, Flims

## Icons

skipp communications AG, Chur

## Bezugsadresse

Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann  
Loëstrasse 26  
7001 Chur  
Telefon: 081 257 35 70  
info@stagl.gr.ch, www.stagl.gr.ch

# Liebe Leserschaft

Chur, im Juli 2023

Die Arbeitswelt ist ein zentraler Treiber für gesellschaftliche Veränderungen. So auch für die Gleichstellung. Als grösste Arbeitgeberin des Kantons übernimmt die Kantonale Verwaltung eine Vorbildfunktion. Der Kanton Graubünden hat nicht nur die gesetzliche Pflicht, sich für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, sondern ein ausgewiesenes Interesse daran. Eine Gesellschaft, in der die Menschen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei ihre Lebenswege verwirklichen können, ist flexibler und widerstandskräftiger.

Das eidgenössische Gleichstellungsgesetz gibt die rechtlichen Grundlagen für die Gleichstellung im Erwerbsleben vor. Dazu gehören auch die Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung. Die Chancengleichheit von Frau und Mann ist in der Kantonsverfassung und im Regierungsprogramm 2021–2024 verankert. Mit dem Entwicklungsschwerpunkt «Attraktiver Arbeitgeber» soll die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber verbessert werden. Als Beispiele genannt sind die Flexibilisierung der Arbeitsformen und des Altersrücktritts, die Förderung von Teilzeitarbeit oder etwa die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mit «equal21 – Aktionsplans Gleichstellung» setzt sich die Kantonale Verwaltung verbindliche Ziele, um den bestehenden und zukünftigen Mitarbeitenden vereinbarkeitsfreundliche und gleichstellungsfördernde Arbeitsbedingungen zu bieten. Gleichzeitig reagiert die Verwaltung auf das gesellschaftliche Bedürfnis nach modernen Arbeitsbedingungen. Dazu braucht es die strukturelle Verankerung der Prozesse und Verantwortlichen in den Bereichen der betrieblichen Gleichstellung. Und es braucht einen Kulturwandel. Dieser geschieht nicht von selbst, sondern muss durch die Entscheidungsträgerinnen und -träger vorgelebt und von allen mitgetragen werden.

Gleichstellung und Chancengleichheit sind weder Selbstläufer noch Privatsache. Die Förderung von Gleichstellung ist ein Führungsthema. Diesem nehmen wir uns an – als Kantonale Verwaltung, als Regierung, als Führungspersonen und als Arbeitgeberin.

Im Namen der Regierung bedanke ich mich ganz herzlich bei allen Mitarbeitenden, die in den letzten Monaten mit viel Sachverstand und Engagement an der Entwicklung des Aktionsplans Gleichstellung mitgewirkt haben!

*Jon Domenic Parolini*

*Vorsteher Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutz-  
departement Kanton Graubünden*



# Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
Zielsetzung, Handlungsfelder und Massnahmen	7
Organisationskultur	8
Vielfältige Arbeitsmodelle	10
Rekrutierung und Entwicklung	12
Verankerung und Struktur	14
Umsetzung	15

# Einleitung

Um die Teilhabe am Erwerbsleben zu fördern und das Fachkräftepotenzial zu nutzen, entwickelt die Kantonale Verwaltung mit «equal21 – Aktionsplan Gleichstellung» ihre Prozesse, Führungs- und Organisationskultur weiter. Sie setzt damit einen 2019 vom Grossen Rat überwiesenen SP-Fraktionsauftrag um. Die Regierung hat beschlossen, den Aktionsplan in einem ersten Schritt auf die Kantonale Verwaltung zu beschränken und die Federführung der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann übertragen.

Mit dem bestehenden und sich akzentuierenden Fach- und Arbeitskräftemangel werden Gleichstellung und Diversität in einem neuen Licht betrachtet: Vieles, was aus Gleichstellungssicht notwendig ist, dient auch der Wirtschaft. Frauen sind heutzutage mindestens gleich gut ausgebildet wie Männer. Wegen mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auf Grund struktureller Hindernisse arbeiten sie aber oft nicht oder nur in kleinen Pensen. Damit liegt ein grosses Erwerbspotenzial brach. Chancengleichheit am Arbeitsplatz beschränkt sich jedoch nicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Ehrenamt oder Freizeit. Sie betrifft etwa auch Auswahl- und Einstellungsverfahren, Anstellungsbedingungen oder Förderung und Beförderung von Mitarbeitenden.

Aus Gleichstellungssicht steht die Teilhabe am Erwerbsleben und der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen im Zentrum. So sollen sich Entwicklungs- und Karrierechancen aufgrund der Eignung ergeben und nicht aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität. Gleichzeitig unterstützt eine gleichstellungsaffine, inklusive und diskriminierungsfreie Arbeitskultur die Arbeitnehmenden dabei, die eigenen Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln.



## Das Projekt equal21

Das romanische Wort «equal» lässt sich mit «gleichwertig» übersetzen; die Zahl 21 steht für das Jahr, in dem das Projekt startete. Der Aktionsplan Gleichstellung wurde 2022 gemeinsam mit einer interdepartementalen Arbeitsgruppe entwickelt und wird von Mai 2023 bis Ende 2025 umgesetzt. Im Anschluss werden die Ergebnisse evaluiert und das Projekt wird mit einem Schlussbericht abgeschlossen. [www.stagl.gr.ch/equal21](http://www.stagl.gr.ch/equal21)



## Vision equal21

Die Kantonale Verwaltung Graubünden ist eine lernende Organisation und hat als grösste Arbeitgeberin des Kantons Vorbildcharakter. Diese Verantwortung gilt es wahrzunehmen. Umfassende Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung geht einher mit einem Wandel der Organisationskultur. Diesem Veränderungsprozess liegt folgende Vision zugrunde:

- In der Kantonalen Verwaltung wird eine Kultur von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit gelebt.
- Wissen und Kompetenzen zu Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit werden aufgebaut, vernetzt und weitergegeben.
- In der Kantonalen Verwaltung sind Prozesse und Massnahmen zur Überprüfung und Kommunikation von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit verankert.



### Bestandsaufnahme

2022 wurde der aktuelle Stand bezüglich Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung erhoben und in einem Bericht festgehalten. Die Bestandsaufnahme ist die Grundlage des Aktionsplans Gleichstellung und kann auf der Website der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann abgerufen werden. [www.stagl.gr.ch/egual21](http://www.stagl.gr.ch/egual21)

### Massnahmenplan

Der Massnahmenplan ist in erster Linie ein internes Arbeitsdokument. Er dokumentiert den Stand der Zielerreichung. Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann legt der Regierung ein jährliches Reporting über die Umsetzung des Aktionsplans mit aktualisiertem Massnahmenplan vor.

### Indikatoren

Um die Zielerreichung messen zu können, wurden für jedes Ziel ein bis zwei Indikatoren definiert. Für die Festlegung der Indikatoren wurde die Bestandsaufnahme 2022 herangezogen. Teil davon war eine Mitarbeiterbefragung, die 2025/2026 wiederholt wird.

### Personalstrategie

Die Ziele des Aktionsplans Gleichstellung werden in die 2023 erarbeitete Personalstrategie aufgenommen. Damit wird sichergestellt, dass Gleichstellung, Vereinbarkeit, Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit in der Kantonalen Verwaltung übergeordnet strategisch verankert sind.

# Zielsetzung, Handlungsfelder und Massnahmen

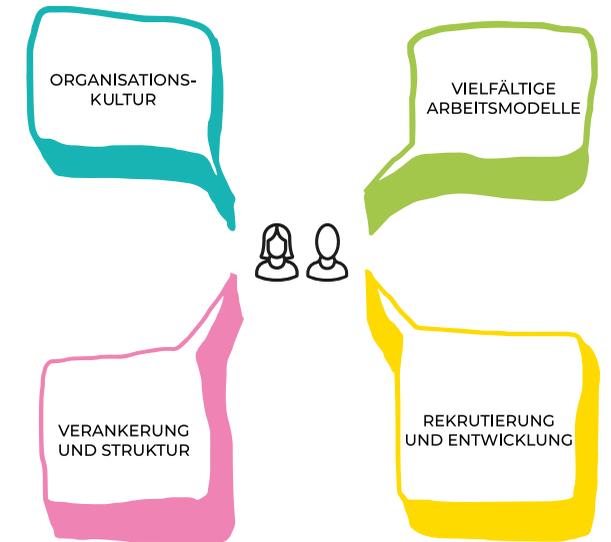
Der Aktionsplan Gleichstellung ist ein strategisches Dokument, das die operative Stossrichtung für die Verankerung einer egalitären, vereinbarkeitsfreundlichen und diskriminierungsfreien Arbeitskultur in der Kantonalen Verwaltung vorgibt. Er besteht aus vier Handlungsfeldern mit acht verbindlichen Zielen und einem Massnahmenplan für die Zielerreichung. Das Projekt «equal21 – Aktionsplan Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung» wird von der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann geleitet und hat eine Laufzeit von 2023 bis 2025. Nach Abschluss und Evaluation des Projekts wird über eine zweite, über die Kantonale Verwaltung hinausgehende Etappe neu entschieden.

### Handlungsfelder

Die drei thematischen Handlungsfelder «Organisationskultur», «Vielfältige Arbeitsmodelle» sowie «Personalrekrutierung- und Entwicklung» wurden 2022 von einer interdepartementalen Arbeitsgruppe in einem partizipativen Prozess entwickelt. Das vierte Handlungsfeld, «Verankerung und Struktur», sorgt für die nötige längerfristige Verankerung auf der organisationalen Ebene. Es wurde von einer Projektgruppe entwickelt, bestehend aus Vertreterinnen der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, dem Personalamt und der Fachstelle UND.

### Massnahmen

Die Ziele des Aktionsplans Gleichstellung gelten für die gesamte Verwaltung. Entsprechend sollen die Massnahmen möglichst für alle Mitarbeitenden eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit sich bringen und die Kantonale Verwaltung als Ganzes dabei unterstützen, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.



Die vier Handlungsfelder des Aktionsplans Gleichstellung

### Synergien

Die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit ist eine Querschnitts- und Führungsaufgabe und kann nur erfolgreich sein, wenn sie gesamthaft angegangen wird. Entscheidend sind die horizontale und vertikale Vernetzung und die Nutzung von Synergien. Dies geschieht über Personen, aber auch über die Integration von Massnahmen in andere laufende Prozesse und Aktivitäten in der Kantonalen Verwaltung über Departemente und Dienststellen hinweg. Diese befruchten sich gegenseitig. So unterstützen etwa bereits gemachte Erfahrungen im Bereich «New Work» die Zielerreichung im Handlungsfeld «Vielfältige Arbeitsmodelle». Schnittmengen zu weiteren Projekten oder Initiativen werden laufend identifiziert und genutzt. Nicht zuletzt trägt die sorgfältige Pflege der Schnittstellen zwischen Verantwortlichen, Projekten und Prozessen dazu bei, Mehraufwand für die Dienststellen, die Departementssekretariate, die Standeskanzlei und die Kantonale Verwaltung als Ganzes bei der Umsetzung zu vermeiden.

# Organisationskultur

Eine grundsätzlich bejahende, pluralistische Grundhaltung bildet das Fundament für Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit. Eine gegenüber unterschiedlichen Lebensformen offene Organisationskultur fördert zudem die Identifikation und Motivation der Mitarbeitenden. Sie muss gleichermaßen von Führungspersonen und Mitarbeitenden vorgelebt und gepflegt werden und auf allen Hierarchiestufen spürbar sein.

**Ziel 1** Die Kantonale Verwaltung lebt eine gegenüber allen Lebensmodellen offene, diskriminierungsfreie Organisationskultur, eine Kultur des Vertrauens, der Transparenz und des Gebens und Nehmens.

**Erläuterung** Gleichstellungsrelevante Sachverhalte werden für die Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar, indem damit verbundene Themen immer wieder angesprochen werden, Diskriminierungen nicht toleriert werden und für Chancengleichheit sensibilisiert wird. Eine gleichstellungsaffine, inklusive und diskriminierungsfreie Arbeitskultur unterstützt alle Mitarbeitenden dabei, die eigenen Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln. Wer sich integriert und akzeptiert fühlt, ist motivierter, zufriedener und gesünder.

## Beispiele für Massnahmen

- Überprüfen und Anpassen des Prozesses zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Hinblick auf die Schutzpflichten des Arbeitgebenden gemäss Gleichstellungsgesetz. Zuständig: Personalamt, Mitarbeit: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann. Frist: 2023.
- Konzipieren und Durchführen von Netzwerkveranstaltungen mit Impulsreferaten für Mitarbeitende zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit. Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Mitarbeit: Personalamt. Frist: ab 2023.



**Ziel 2** Eine gute Lebensbalance aller Mitarbeitenden wird zur Selbstverständlichkeit in der Organisationskultur der Kantonalen Verwaltung.

**Erläuterung** Ob Beruf und weitere Lebensbereiche in den unterschiedlichen Lebensphasen gut aufeinander abgestimmt werden können, hat einen grossen Einfluss auf die Lebensbalance der Mitarbeitenden und dadurch auf ihre Motivation, ihr Engagement, ihre Leistung und ihre Gesundheit. Vereinbarkeit als Selbstverständlichkeit in der Organisationskultur zu leben gelingt, wenn diese immer wieder Thema ist und die Bedürfnisse der verschiedenen Mitarbeitenden wie auch des Betriebs transparent gemacht und austariert werden.

## Beispiele für Massnahmen

- Überprüfen/Anpassen des Prozesses für die Vereinbarkeitsherausforderungen bei Elternschaft sowie weiteren Betreuungsaufgaben, Entwickeln von Leitfäden für Mitarbeitende und Führungskräfte. Synergien zu «Aktionsplan betreffend die Unterstützung und Entlastung von betreuenden und pflegenden Angehörigen in Graubünden» des Gesundheitsamts werden aktuell geprüft. Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Mitarbeit: Personalamt. Frist: ab 2023.
- Überprüfen/Anpassen des Austrittsverfahrens im Hinblick auf eine systematische, neutrale (anonyme) Befragung und Auswertung der Austrittsgründe (mit explizitem Fokus auf mangelnde Vereinbarkeit). Zuständig: Personalamt. Frist: ab 2023.



# Vielfältige Arbeitsmodelle

Lebensformen und Lebensphasen verändern sich im Laufe der Zeit. Ebenso verändern sich die Bedürfnisse an die zeitliche und örtliche Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und weiteren Lebensbereichen, wie beispielsweise Elternschaft, Betreuungsaufgaben oder ausserberuflichen Engagements und Aktivitäten. Mit vielfältigen Arbeitsmodellen ermöglicht die Kantonale Verwaltung allen Mitarbeitenden eine möglichst gute Vereinbarkeit. Dadurch erhöht die Kantonale Verwaltung die Mitarbeitendenbindung, die Chancengleichheit und die Möglichkeit, aus einengenden Rollenbildern herauszufinden.

**Ziel 3** Die Kantonale Verwaltung bietet je nach Lebenssituation und -phase unterschiedliche Arbeitsmodelle an, die, unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen, von den Mitarbeitenden gewählt und mitgestaltet werden. Dazu zählen u.a. die Verbesserung der infrastrukturellen Voraussetzungen für mobiles und hybrides Arbeiten sowie der Einbezug zeitlicher und örtlicher Faktoren.

**Erläuterung** Die Mitarbeitenden sollen den Ort ihrer Tätigkeit und den Weg zur Aufgabenerfüllung möglichst nach ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten festlegen können, um ihre Arbeitstätigkeit besser mit weiteren Lebensaktivitäten koordinieren zu können. Das bedeutet nicht einfach Homeoffice, sondern kann auch heissen, gewisse Leistungen bewusst nicht zuhause zu erbringen, sondern z.B. unterwegs, in einem Co-Working-Space, am üblichen Arbeitsplatz oder etwa zeitlich gestaffelt.

### Beispiele für Massnahmen

- Entwickeln eines Pilotprojekts zur Schaffung eines Co-working-Space an einem geeigneten Standort unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der räumlichen Möglichkeiten. Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Mitarbeit: Hochbauamt. Frist: 2024 mit Umsetzung bis 2026.
- Pilotprojekt mit ein bis zwei Dienststellen. Inhalt: Suchen und Umsetzen von betrieblichen Erleichterungen für mobil-flexibles Arbeiten, wo dies auf Grund der Leistungsanforderungen schwierig ist (Beispiele dafür können angepasste Öffnungszeiten, Digitaler Schalter, verschiedene Zeitmodelle in handwerklich geprägten Berufsfeldern etc. sein).

Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann. Frist: Ermittlung Pilot-Dienststelle(n), Durchführen eines Workshops zur Suche von Potenzialen 2023, Konzipieren und Umsetzen 2024 bis 2025.

**Ziel 4** Die Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung können, unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen, ihren Beschäftigungsgrad möglichst den Bedürfnissen der jeweiligen Lebensphase anpassen.

**Erläuterung** Die Bedürfnisse zur Aufteilung der Zeit auf Erwerbs- und Familienarbeit und weitere Lebensaktivitäten verändern sich mit den Lebensphasen der Menschen. Werden unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen, möglichst gute arbeitsorganisatorische Voraussetzungen und eine entsprechende Unternehmenskultur geschaffen, um den Mitarbeitenden mehr Gestaltungsraum bei der Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, bindet das die Mitarbeitenden an die Arbeitgebenden und steigert längerfristig deren Einsatzfähigkeit und Motivation.

### Beispiele für Massnahmen

- Prüfen der aktuellen Anstellungsbedingungen, Evaluation möglicher Anpassungen/Verbesserungen. Zuständigkeit: Personalamt, Mitarbeit: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann. Unterschiedliche Fristen nach Entscheidungsebene: Verordnung 2024, Gesetz 2025.
- Schaffen betrieblicher und arbeitsorganisatorischer Voraussetzungen bezüglich Job-Sharing, funktionierenden Stellvertretungen. Zuständigkeit: Personalamt. Mitarbeit: Dienststellen. Frist: 2024.



# Rekrutierung und Entwicklung

Mit ihren Dienstleistungen richtet sich die Kantonale Verwaltung an eine vielfältige Gesellschaft. Zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme widerspiegelte sich diese Vielfalt nicht unter den Mitarbeitenden und in Leitungsfunktionen sind Frauen sogar deutlich untervertreten. Mit Organisationsmodellen, welche die Eigenverantwortung und Kompetenzen der Mitarbeitenden und Teams fördern, einer gezielten, departementsübergreifenden Mitarbeitendenförderung sowie einem diskriminierungs- und vorurteilsfreien Personalselektionsprozess stellt die Kantonale Verwaltung Gleichstellung und Diversität sicher. Dies hat positive Effekte auf die Wahrnehmung der Kantonalen Verwaltung als offene, faire und fortschrittliche Arbeitgeberin und kann dabei helfen, neue Bewerbendensegmente und unterschiedliche Talente anzusprechen.

**Ziel 5** Der Personalselektionsprozess der Kantonalen Verwaltung ist vorurteils- und diskriminierungsfrei und stellt Gleichstellung und Diversität sicher. Wo klare Untervertretungen eines Geschlechts bestehen (Ämter, Funktionen), können Ziele der Geschlechtervertretung gesetzt werden und entsprechende, transparent gemachte Bevorzugungen bei der Anstellung bei gleicher Qualifikation erfolgen.

**Erläuterung** Wo – wie im Personalselektionsprozess – Menschen andere Menschen einschätzen, besteht die Gefahr, dass nicht vorurteilsfrei entschieden wird. Über klar strukturierte Prozesse und Regeln, Schulung der Selektierenden sowie Kontrollmechanismen kann dem vorgebeugt werden. Wie Studien zeigen, beeinflussen zudem Zielwerte das Geschlechterverhältnis positiv, indem Wege und Massnahmen zur Erreichung dieser Zielwerte definiert und immer wieder thematisiert werden.

#### Beispiele für Massnahmen

- Überprüfen/Anpassen des Personalselektionsprozesses (vorurteils- und diskriminierungsfrei, Sicherstellung von Gleichstellung und Diversität). Das Insetratekonzept wird bereits 2023 durch das Personalamt überarbeitet. Zuständig: Personalamt Mitarbeit: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann. Frist: ab 2023.
- Erarbeiten von möglichen Zielwerten für die Geschlechtervertretung und Vorgehensvorschlag für das Erreichen der Ziele. Ein entsprechender Vorschlag wird der Regierung unterbreitet. Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann. Frist: bis 2025.

**Ziel 6** Die Kantonale Verwaltung arbeitet mit verschiedenen Organisationsmodellen, welche die Eigenverantwortung und Kompetenzen der Mitarbeitenden und Teams fördern und die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation steigern

**Erläuterung** Organisationsstrukturen setzen den Rahmen für die Mitbestimmungsmöglichkeiten und die Teilhabe der Mitarbeitenden. So können starre und stark hierarchische Strukturen hinderlich sein für die Entwicklung von Mitarbeitenden und im schlimmsten Fall diskriminierend wirken; beispielsweise ist die Chancengleichheit hinsichtlich der Übernahme von zusätzlicher Verantwortung eingeschränkt, zum Beispiel für Teilzeitmitarbeitende. Flachere Hierarchien mit mehr Verantwortung und Selbständigkeit motivieren kompetente Mitarbeitende und verbessern die Vereinbarkeit (Zufriedenheit, Gesundheit, Möglichkeiten der Selbstorganisation etc.). Die Bedürfnisse und Voraussetzungen innerhalb der Kantonalen Verwaltungen unterscheiden sich und nicht jedes Modell ist das richtige für alle Organisationseinheiten. Es sollen deshalb verschiedene Modelle evaluiert und gemeinsam mit interessierten Dienststellen in Pilotprojekten auf ihre Potenziale geprüft werden.

#### Beispiele für Massnahmen

- Evaluieren und Bewerten alternativer Organisationsmodelle im Hinblick auf die Tauglichkeit für die Kantonale Verwaltung, Entscheid und Ausarbeiten von favorisierten Modellen für Pilotprojekte. Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann. Frist: 2024.

- Durchführen von Pilotprojekten zur Umsetzung der favorisierten Organisationsmodelle bei ein bis drei interessierten Dienststellen. Die Erkenntnisse aus den Pilotprojekten werden intern kommuniziert und für Folgeprojekte nutzbar gemacht. Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Mitarbeit: Personalamt. Frist: 2025.

**Ziel 7** Die Kantonale Verwaltung fördert und entwickelt ihre Mitarbeitenden departementsübergreifend.

**Erläuterung** Die heterogene Struktur der Kantonalen Verwaltung mit vielen kleineren Dienststellen bringt es mit sich, dass sich für viele Mitarbeitenden nur bedingt Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Dienststelle oder des Departements bieten. Auch besteht die Gefahr eines «Gärtlidenkens». Dies birgt für die Verwaltung das Risiko, kompetente Mitarbeitende zu verlieren, wenn ihnen keine beruflichen Perspektiven geboten werden können.

#### Beispiele für Massnahmen

- Konzeption und Aufbau eines Talentmanagements für die Kantonale Verwaltung. Dazu zählt: Erhebung IST-Zustand, Schaffen von Angeboten wie Laufbahnberatung, Mentoring-Programmen, Job-Rotation oder Stage. Zuständig: Personalamt, Frist: ab 2023.



# Verankerung und Struktur



Wie die ganze Gesellschaft unterliegen auch die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit einem steten Wandel. Um längerfristig Wirkung zu erzielen, müssen die Prozesse zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung nachhaltig in der Kantonalen Verwaltung verankert sein. Es gilt, im Rahmen von equal21 passende Strukturen zu implementieren, damit die Kantonale Verwaltung marktfähig bleibt und ein Vorbild sein kann.

**Ziel 8** Die Kantonale Verwaltung hat die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit fest in ihrer Organisation verankert, so dass auch nach Abschluss des Projekts equal21 auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert werden und der Aktionsplan Gleichstellung gemäss SP-Fraktionsauftrag 2019 weiterentwickelt werden kann.

**Erläuterung** Eine langfristige Sicherstellung von Chancengleichheit und die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensbereichen innerhalb der Kantonalen Verwaltung ist nicht an ein Enddatum gebunden; es ist ein laufender Prozess. Es müssen deshalb Strukturen definiert werden, damit Gleichstellung und Vereinbarkeit über die Projektdauer von equal21 hinaus in der Organisation verankert werden.

### Beispiele für Massnahmen

- Definieren und Umsetzen einer organisationalen Struktur inkl. Zuständigkeiten, Verantwortungen, zentralen und dezentralen Kompetenzen sowie der Kosten. Ein entsprechender Vorschlag wird der Regierung unterbreitet. Zuständig: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Mitarbeit: Personalamt, Frist: 2024 mit Umsetzung ab 2026.
- Überprüfen und Ergänzen/Anpassen des Weiterbildungsangebotes im Hinblick auf Kompetenzen im Bereich Gleichstellung und Vereinbarkeit. Zuständig: Personalamt, Mitarbeit: Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann. Frist: ab 2024.

# Umsetzung

Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann leitet das Projekt «equal21 – Aktionsplan Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung» im Auftrag der Regierung. Die Umsetzung und Implementierung erfolgt von Juni 2023 bis voraussichtlich Ende 2025. Dafür arbeitet die Stabsstelle eng mit dem Personalamt zusammen.

Dazu werden in allen Dienststellen, den Departementssekretariaten und der Standeskanzlei massnahmenverantwortliche Personen ernannt. Das Projekt equal21 und die Ergebnisse werden im Anschluss an die Umsetzungsphase evaluiert und mit einem Schlussbericht zuhanden der Regierung abgeschlossen.

Eine breite Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit in der gesamten Kantonalen Verwaltung ist entscheidend für die Zielerreichung des Aktionsplans. Aus diesem Grund berücksichtigt das Projekt die vielfältigen und unterschiedlichen Bedürfnisse und Arbeitsrealitäten innerhalb der Kantonalen Verwaltung auch bei der Umsetzung des Aktionsplans.

