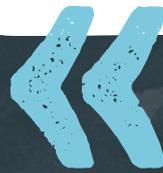




GLEICH- BERECHTIGUNG IN DER SCHWEIZ

JUNGE MENSCHEN SIND
OPTIMISTISCH – ZU RECHT?





70 Prozent der Mädchen und Frauen in der Schweiz glauben an ihre Führungsqualitäten. Aber heisst das auch, dass sie eine Führungsposition bekommen werden? Leider nicht. Die Gleichstellung am Arbeitsplatz bietet grosse, aber bisher ungenutzte Chancen. Was können wir tun, um Mädchen und junge Frauen so zu fördern und zu stärken, dass sie ihr volles Potenzial entfalten können? In die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu investieren, ist die wichtigste Investition in eine fortschrittliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunft.

— SUBA UMATHEVAN

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

Plan International Schweiz
Badenerstrasse 580
CH-8048 Zürich
Telefon +41 (0)44 288 90 50
E-Mail info@plan.ch

 [PlanInternationalCH](#)
 [planschweiz](#)
 [planschweiz](#)
 [planinternational_ch](#)

WWW.PLAN.CH

KONZEPT, REDAKTION UND KOORDINATION

Suba Umathevan, Sharon Goulds,
Elizabeth Kiewisch, Michèle Jöhr

INPUTS, FEEDBACKS UND LEKTORAT

Gesamtes Plan-International-
Schweiz-Team sowie Unter-
stützerinnen und Unterstützer.
Herzlichen Dank!

UMFRAGE

nanos dimap analytika

GESTALTUNG

dunkhell – grafische gestaltung

ILLUSTRATION

Carlo Schneider Cartoons

VORWORT

Plan International Schweiz hat eine unabhängige Umfrage zur Situation der Gleichstellung von Mädchen, Jungen und Frauen in der Schweiz durchführen lassen. Diese Studie ergab, dass der Optimismus von jungen Frauen spürbar nachlässt, sobald sie in den Arbeitsmarkt eintreten und Karriere machen wollen. Die positiven Einstellungen und Erfahrungen aus jungen Jahren verflüchtigen sich rasch, wenn die Frauen mit der Realität des Berufslebens konfrontiert werden.

Diese Tatsache wirft wichtige Fragen darüber auf, wie wir unsere Kinder unterrichten und sie auf das Leben vorbereiten. Es zeigt auch, dass eine bessere Koordination zwischen der Aufgabe des Bildungswesens, dem Informationsfluss von Regierung und Medien und der tatsächlichen Praxis am Arbeitsplatz erforderlich ist. In diesem Puzzle fehlen Teile.

Plan International ist weltweit führend im Einsatz für Mädchenrechte und Gleichberechtigung und blickt auf über 80 Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Kindern, Familien und Gemeinschaften auf der ganzen Welt zurück. Wir sehen unsere Aufgabe darin, soziale Normen und Einstellungen zu hinterfragen, um für heranwachsende Mädchen und junge Erwachsene einen transformativen Wandel herbeizuführen. Wir nehmen Einfluss auf die Politik und entwickeln Programme, die Bildung, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Chancen für Mädchen fördern.

Ich betrachte es als ein grosses Privileg, Plan International hier in der Schweiz zu leiten. Nebst unseren Aktivitäten im Ausland bieten wir in der Schweiz Mentoring-Programme zur Unterstützung junger Frauen bei der beruflichen Orientierung, sowie Expertise und professionelle Schulungen zu Gleichstellungsfragen an. Der Frauenstreik im Sommer 2019 war der Auslöser dafür, dass wir uns die Gleichstellungssituation in der Schweiz einmal genauer anschauen und hören wollten, was heranwachsende Mädchen und Jungen darüber denken.

Unsere Umfrage konzentrierte sich auf drei Gruppen: Mädchen und junge Frauen im Alter von 14 bis 24 Jahren, Frauen zwischen 24 und 40 Jahren sowie Jungen und Männer von 14 bis 24 Jahren.

In der Gruppe der Frauen und Männer im Alter von 14 bis 24 Jahren herrscht ein hohes Mass an Optimismus: 75 Prozent sind guter Hoffnung, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz die Norm werden wird.

Gleichzeitig geben sechs von zehn Mädchen und Frauen in dieser Altersgruppe aber an, schon einmal von geschlechtsspezifischer Diskriminierung betroffen gewesen zu sein. In der Altersgruppe der 24- bis 40-Jährigen sind es sieben von zehn. Sie fühlen sich am häufigsten im Arbeitsumfeld diskriminiert. Der jugendliche Optimismus scheint also nicht angebracht zu sein. Sobald die Frauen älter werden und die Schulbank gegen einen Arbeitsplatz tauschen, kommt es offenbar häufiger vor, dass sie Ungleichheit erfahren oder miterleben. Ihr Selbstvertrauen beginnt zu schwinden.

**Der Übergang von der Ausbildung
ins Berufsleben – also der Übergang
vom Mädchen zur Frau – ist hier der
entscheidende Punkt.**

Deshalb konzentrieren wir unsere Analyse darauf und sprechen konkrete Empfehlungen für die Bereiche Bildung, Information und Arbeitsplatz aus. Was können wir tun, um die Gleichstellung in der Schweiz voranzutreiben? Sind wir bereit, die Verantwortung für den Wandel zu übernehmen?



SUBA UMATHEVAN
CEO Plan International Schweiz

GLEICHSTELLUNG – WO STEHEN WIR?

Für die Frauen, die im Juni 2019 in der ganzen Schweiz auf die Strasse gingen, war klar: Die Fortschritte hin zur Gleichberechtigung schreiten zu langsam voran. Viel zu tun gäbe es insbesondere bei der Lohngleichheit und der gleichberechtigten Beförderung von Frauen und Männern. Andere wichtige Aspekte seien bessere Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen sowie die Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Doch damit sind die Schweizer Frauen nicht allein. Von Ungleichheit – am Arbeitsplatz, zu Hause, in der Schule – sind Frauen auf der ganzen Welt betroffen, und es ist mehr als eine Frage der persönlichen Rechte. Laut einer aktuellen Studie des Internationalen Währungsfonds führt eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und mehr Geschlechterdiversität zu wirtschaftlichem Wachstum.¹ Wenn wir im gleichen Tempo weitermachen wie bisher, wird es nach den neuesten globalen Untersuchungen noch etwa 100 Jahre dauern, bis wir die Geschlechterparität in den Bereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit und politisches Empowerment erreichen.² In Bezug auf wirtschaftliche Teilhabe und Chancen sieht es noch schlechter aus; hier wird es noch 257 Jahre dauern, bis wir die Geschlechterparität erreichen. Das fünfte UN-Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDG 5) sieht jedoch die Gleichstellung der Geschlechter bis 2030 vor. Es muss also noch in diesem Jahrzehnt gehandelt werden.

Historisch betrachtet, hat sich die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz sehr langsam entwickelt. Erst im Jahr 1971 erhielten die Frauen das Stimm- und Wahlrecht auf Bundesebene, und noch bis 1985 brauchten sie die Erlaubnis des Ehemannes, um zu arbeiten oder ein Bankkonto zu besitzen. Erst im Jahr 2005 wurde der bezahlte Mutterschaftsurlaub in einem Bundesgesetz verankert, während der Vaterschaftsurlaub noch immer nicht gesetzlich geregelt ist. Das Volk wird bald über eine Gesetzesgrundlage eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs abstimmen.

Im Jahr 2018 blieb die Schweiz im Economist's Glass Ceiling Index in Sachen Gleichstellung am Arbeitsmarkt erneut hinter den meisten anderen OECD-Ländern zurück. Lediglich die Türkei, Japan und Südkorea schnitten noch schlechter ab.³

Es mag daher überraschen, **dass drei Viertel unserer Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer in verschiedenen Alters- und Geschlechtergruppen angeben, dass sie den Fortschritt der Gleichstellung in der Schweiz durchaus optimistisch sehen.** Das wirft eine Reihe von Fragen auf. Woher kommt der Optimismus? Ist er gerechtfertigt? Gibt es Herausforderungen, und wenn ja, welche?

**Wenn wir im gleichen Tempo
weitermachen wie bisher, wird es noch
etwa 100 Jahre dauern, bis wir die
Geschlechterparität erreichen.**

¹ Ostry et al. (2018) Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence

² <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

³ Making Gender Work: foraus discussion paper April 2019

ERKENNTNISSE

Die zugrunde liegende Ungleichheit wird immer deutlicher, je älter die Frauen werden. Sie drückt sich sowohl in den Diskriminierungserfahrungen von Mädchen und Frauen als auch in der Anerkennung der vorherrschenden Stereotype aller befragten Personengruppen aus. Auch die Entscheidungen der Männer werden von den seit Generationen festgelegten Mustern des häuslichen Lebens und Arbeitsalltags beeinflusst.

Dabei ist unseren Ergebnissen zufolge nicht das Problem, dass die Frauen sich die Arbeit nicht zutrauen oder die Männer zu Hause keine Verantwortung übernehmen wollen. Das Problem liegt weniger bei mangelnden Qualifikationen und Fähigkeiten der Arbeitskräfte, sondern eher bei den Institutionen, für die sie arbeiten, und der Kultur, in der sie leben. Die Teilnehmenden weisen vielmehr darauf hin, dass man der gerechten Bezahlung und gleichen Beschäftigungschancen mehr Aufmerksamkeit schenken sollte.



Ich habe bei meiner Arbeit von der Aufgabenzuteilung her gemerkt, dass man den Frauen manchmal weniger zutraut.

♀ FRAU, 27

METHODIK

Die Untersuchung wurde von Nanos im September 2019, im Rahmen einer Online-Befragung von 1002 Mädchen in der Schweiz, im Alter zwischen 14 und 24 Jahren und 1242 Jungen derselben Altersgruppe durchgeführt. Im November fand die gleiche Umfrage unter 714 Frauen im Alter zwischen 24 und 40 Jahren statt.

Alle Ergebnisse wurden statistisch überprüft und anhand der neuesten demografischen Informationen nach Alter gewichtet. Die Stichprobe ist geografisch geschichtet, um repräsentativ für die Schweiz zu sein. Die Forschungsfragen und die Analyse lassen sich in sieben Schlüsselthemen kategorisieren:

- Gleichstellung von Frau und Mann
- geschlechtsspezifische Diskriminierung
- Geschlechterstereotypen
- Empowerment
- Führungspersönlichkeiten
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- der Weg zur Gleichstellung

WESENTLICHE ERGEBNISSE



1002

**MÄDCHEN
UND FRAUEN**
ZWISCHEN 14 UND
24 JAHREN

BEFRAGT WURDEN:

1242

**JUNGEN UND
MÄNNER**
ZWISCHEN 14 UND
24 JAHREN

714

FRAUEN
ZWISCHEN 24 UND
40 JAHREN

DIE SCHLÜSSELTHEMEN DER UMFRAGE

GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN • GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKRIMINIERUNG •
GESCHLECHTERSTEREOTYPEN • EMPOWERMENT • FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN • VEREINBARKEIT
VON BERUF UND PRIVATLEBEN • DER WEG ZUR GLEICHSTELLUNG

DIE GUTEN
NACHRICHTEN



3/4

DER UMFRAGE-
TEILNEHMERINNEN
UND -TEILNEHMER

BLICKEN HOFFUNGSVOLL
ODER EHER HOFFUNGSVOLL
AUF DEN FORTSCHRITT
DER GLEICHSTELLUNG IN DER SCHWEIZ

FAST
70%

DER MÄDCHEN
UND FRAUEN

GEBEN AN, AN IHRE
FÜHRUNGSQUALITÄTEN
ZU GLAUBEN

DIE WENIGER GUTEN
NACHRICHTEN



6 VON 10

MÄDCHEN UND
FRAUEN ZWISCHEN
14 UND 24 JAHREN

7 VON 10

FRAUEN ZWISCHEN
24 UND 40 JAHREN

GEBEN AN, SCHON EINMAL VON
GESCHLECHTSSPEZIFISCHER DISKRIMINIERUNG
BETROFFEN GEWESEN ZU SEIN

42%

DER FRAUEN ZWISCHEN
24 UND 40 JAHREN

BERICHTEN, SCHON EINMAL
DISKRIMINIERUNG
AM ARBEITSPLATZ
ERLEBT ZU HABEN

60%

DER MÄDCHEN UND FRAUEN
ZWISCHEN 14 UND 24 JAHREN

STIMMEN ODER STIMMEN IN
GEWISSER WEISE ZU, DASS

**FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN
EINE BESSERE LEISTUNG ERBRINGEN MÜSSEN**

ALS MÄNNER IN ÄHNLICHEN POSITIONEN,
UM RESPEKTIERT ZU WERDEN

DIE MEISTGENANNTEN
LÖSUNGSVORSCHLÄGE

FÜR DIE
ERREICHUNG DER
GLEICHSTELLUNG:

GLEICHE
LÖHNE UND
GLEICHE
BESCHÄFTIGUNGS-
CHANCEN

FÜR DIE VEREINBARKEIT
VON BERUF
UND PRIVATLEBEN:

BEI DEN MÄDCHEN
UND FRAUEN:

TEILZEIT-
ARBEITSPLÄTZE
UND FAMILIEN-
FREUNDLICHE
REGELUNGEN

6 VON 10

JUNGEN UND MÄNNERN

ÄUSSERTEN INTERESSE DARAN,
ZU HAUSE ZU BLEIBEN
UND SICH UM DIE KINDER
ZU KÜMMERN
WENN IHRE PARTNERIN EINEN
BESSEREN JOB HÄTTE ALS SIE

**Die zugrunde liegende
Ungleichheit wird immer deutlicher,
je älter die Frauen werden.**



GLEICHSTELLUNG BEI DER ARBEIT

Aus den Umfragedaten und Untersuchungen von Advance⁴ geht eindeutig hervor, dass Ungleichheit besonders am Arbeitsplatz spürbar ist. Die Diskriminierung am Arbeitsplatz beeinträchtigt die finanzielle Lage der Frauen und ihr Selbstvertrauen. Sie untergräbt das Selbstbewusstsein und erhält die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern weiter aufrecht. Vor allem in diesem Bereich bleibt noch viel zu tun.

**42 % DER 24- BIS 40-
JÄHRIGEN FRAUEN**

**GEBEN AN, GESCHLECHTSSPEZIFISCHE
DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ
ERLEBT ZU HABEN**

Diese Zahl ist viel höher als in der Altersgruppe der 14- bis 24-Jährigen (34% erlebten geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Schule, 24% am Arbeitsplatz). Es ist also offensichtlich, dass die Gleichstellung in der Schweiz, allem Optimismus zum Trotz, nach wie vor in weiter Ferne liegt: Wir wissen zum Beispiel, dass in der Schweiz Frauen im Durchschnitt 14,8 Prozent weniger verdienen als Männer.⁵

Es ist bezeichnend, dass der Optimismus in der jüngsten Altersgruppe am grössten ist. Sie hat nur begrenzte oder gar keine Arbeitserfahrung.

**36 % DER 14- BIS 17-
JÄHRIGEN MÄDCHEN**

**WAREN IN BEZUG AUF DIE GLEICHSTELLUNG
DER GESCHLECHTER VOLLER HOFFUNG. BEI DEN
18- BIS 24-JÄHRIGEN WAREN ES NUR NOCH 23%**

Der Optimismus der jungen Menschen schützt sie möglicherweise vor der harten Realität, sowohl ihrer eigenen Erlebnisse als auch der Erfahrungen, die noch vor ihnen liegen. Warum manifestiert sich das Gefühl von Mädchen und Frauen, den Männern gleichgestellt zu sein und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu haben, nicht auch in greifbarer Gleichberechtigung? Warum widerspiegelt es sich nicht in Form von gleicher Bezahlung, Repräsentation auf höheren Managementebenen und der Fähigkeit, in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen?

**ETWAS MEHR ALS
50 % DER MÄDCHEN UND FRAUEN
ZWISCHEN 14 UND 40 JAHREN**

**GEBEN AN, SICH AM ARBEITSPLATZ DEN MÄNNERN
GLEICHGESTELLT ZU FÜHLEN. EIN NOCH HÖHERER
ANTEIL (57 UND 58 %) GIBT AN, SICH AUCH IN DER
GESELLSCHAFT GLEICHGESTELLT ZU FÜHLEN**

Demnach fühlt sich fast die Hälfte der Mädchen und Frauen nicht gleichgestellt, und die Realität im Arbeitsleben der Frauen bestätigt dies. Obwohl Frauen in gleicher Anzahl in die Arbeitswelt eintreten wie Männer, oft mit besseren Qualifikationen, nimmt ihre Zahl ab, sobald es in die Führungsetage geht. Je weiter sie auf der Karriereleiter nach oben gelangen, desto dünner wird die Luft für Frauen: Auf der untersten Führungsebene sind noch 38 Prozent der Führungskräfte weiblich, auf der höchsten Ebene beträgt ihr Anteil nur noch 18 Prozent.⁶

⁴ Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2019

⁵ <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

⁶ Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2019

FAST $\frac{1}{4}$ DER MÄDCHEN UND JUNGEN FRAUEN

GEBEN AN, DASS SIE AUFGRUND IHRES
GESCHLECHTS NICHT ERMUTIGT WERDEN, MINT-
FÄCHER⁷ ZU BELEGEN, IM VERGLEICH
ZU 16 % IHRER MÄNNLICHEN ALTERSGENOSSEN

Was geht hier vor? Es ist möglich, dass Frauen in Bereichen mit höheren Gehältern und besseren Aufstiegschancen unterrepräsentiert sind. Aber was es auch ist, es liegt nicht an einem Mangel an weiblichem Selbstvertrauen: **Sieben von zehn Befragten – Mädchen und Frauen – geben an, sich ihrer Führungsqualitäten sicher zu sein.** Ein noch höherer Prozentsatz der Mädchen und jungen Frauen gibt an, sich in der Lage zu fühlen, für sich Karriereentscheide zu treffen.

Es ist jedoch aufschlussreich, dass, sowohl Mädchen als auch junge und ältere Frauen, sich weniger sicher dabei fühlen, andere zu führen und für sie zu entscheiden, als wenn sie für sich selbst Entscheide treffen, etwa über ihr Liebesleben oder ihre Karriere im Allgemeinen.

Hier sieht Plan International Schweiz CEO Suba Umathevan noch Potenzial für weitere Untersuchungen: **«Nicht nur aus unserer Umfrage, sondern auch aus Gesprächen mit etablierten weiblichen Führungskräften und unserer Mentoring-Erfahrung wissen wir, dass bei den Mädchen an irgendeinem Punkt das Selbstvertrauen verloren geht. Liegt das daran, dass sie das Gefühl haben, in die Arbeitswelt, in Führungspositionen, einfach nicht hineinzupassen? Das würde ich mir gern etwas genauer anschauen.»**



Ich habe das
Gefühl, es steht allen
das Gleiche offen.

♀ FRAU, 16



Sensibilisierung,
auch zu Hause, in Bezug
auf Frauenrechte und
Gleichberechtigung ist
sehr wichtig.

♀ FRAU, 20

⁷ Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik



**Je weiter Frauen auf der
Karriereleiter nach oben gelangen,
desto dünner wird die Luft.**

KARRIERE

Neuere Untersuchungen in der Schweiz haben eine wichtige Tatsache ans Licht gebracht: Mit 31 Jahren beginnen Frauen, weniger Zeit am Arbeitsplatz zu verbringen. Im Alter zwischen 21 und 30 Jahren ist die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Männern und Frauen mit 93 Prozent beziehungsweise 91 Prozent fast identisch. Ab dem Alter von 31 Jahren liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen deutlich unter der von Männern und Angestellten in Führungspositionen.⁸ 82 Prozent der Männer in der Schweiz arbeiten Vollzeit. Bei den Frauen sind es nur 41 Prozent.⁹ Teilzeitbeschäftigte haben es schwerer, ernst genommen zu werden und auf der Karriereleiter nach oben zu kommen. Sie sind überwiegend weiblich.

Sowohl unsere Umfrageergebnisse, die auf eine Verschärfung der Situation am Arbeitsplatz mit zunehmendem Alter hindeuten, als auch diese Untersuchungen weisen darauf hin, dass es sich, so Suba Umathevan, um **«ein institutionelles und strukturelles Problem handelt, das eher in gesellschaftlichen und kulturellen Erwartungen wurzelt, als in individuellen Talenten und Entscheidungen.»**

Unsere Teilnehmenden waren, unabhängig von Alter und Geschlecht, überwiegend der Ansicht, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz am besten durch gleiche Löhne und gerechte Beschäftigungschancen erreicht werden kann.

In unserer Umfrage wurden Jungen und junge Männer gefragt, wie es für sie wäre, zu Hause zu bleiben und sich um die Kinder zu kümmern, wenn die Frau den besseren Job hätte. Fast sechs von zehn Schweizer Jungen bekundeten daran ein gewisses Interesse. Zum Vergleich: Knapp fünf von zehn Mädchen hatten das gleiche Interesse.

Die Geschlechterungleichheit am Arbeitsplatz folgt einem Teufelskreis: Männer verdienen mehr Geld, sodass die Frauen zu Hause bleiben oder in Teilzeit arbeiten, wenn Familien gegründet werden und Kinder zu betreuen sind. Weil sie das tun, steigen die Männer immer höher auf und verdienen immer mehr Geld. Dieses Ungleichgewicht setzt auch die Männer unter Druck.

Sowohl Jungen als auch Mädchen machen Stereotypen für die andauernde Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verantwortlich. Die Antwort auf die Frage, wer zu Hause bleibt, um die Kinder zu betreuen, ist ein Paradebeispiel dafür. Die Rollen werden traditionell eher durch das Geschlecht als durch persönliche Präferenzen bestimmt. Dies wird durch die Praxis am Arbeitsmarkt und den Mangel an bezahlbarer und verfügbarer Kinderbetreuung noch verstärkt, sodass es oft keine Option ist, dass beide Eltern in Vollzeit arbeiten.

Suba Umathevan weist auch darauf hin, dass die Umfrage von Plan International gezeigt hat, dass die befragten Mädchen oder Frauen keine bekannten Vorbilder aus der Schweiz kennen: **«Viele Teilnehmerinnen konnten kein weibliches Vorbild nennen; und wenn doch, dann waren es Angela Merkel oder Michelle Obama, oder bei den jüngeren Frauen und Mädchen ihre Mutter. Die Jungen, die an der Umfrage teilgenommen hatten, konnten eine viel grössere Anzahl weiblicher Vorbilder nennen.»**

Die mangelnde Sichtbarkeit von Frauen an der Spitze spielt also eine wichtige Rolle. So erleben jüngere Frauen, dass sich die Rolle der Frau nach wie vor in erster Linie zu Hause abspielt. Das bedeutet, dass trotz aller Veränderungen des Bildungsniveaus und der gesellschaftlichen Einstellung die Rollenverteilung noch immer ist, wie sie es einst war. Das bedeutet auch, dass wir unsere jungen Leute im Stich lassen und den Optimismus ersticken, den vor allem die jüngere Generation zum Ausdruck bringt. Die Schulen in der Schweiz scheinen ein besserer Ort für Optimismus zu sein, als die Arbeitsplätze, die die Jugendlichen am Ende erwarten.

Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Frauen, die sich am Arbeitsplatz ungleich behandelt fühlen, von 21 auf 31 Prozent. Der Anteil der Mädchen, die angeben, sich in der Schule gegenüber ihren männlichen Mitschülern weniger gleichwertig zu fühlen, ist mit 15 Prozent wesentlich geringer.

⁸ Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2019

⁹ OECD-Bericht abgerufen unter <https://intpolicydigest.org/2019/08/07/switzerland-needs-to-do-better-on-gender-equality/>

**Die Jungen und Männer
konnten viel mehr weibliche
Vorbilder nennen.**



« Wenn ich einmal Kinder habe, möchte ich zu ihnen schauen. Es sind ja auch meine Kinder.

♂ MANN, 17

Ich denke, das kommt schon gut. Die Jungen heutzutage sind eigentlich die meisten für Gleichberechtigung, bei den Älteren ist das noch nicht so. Bis wir komplette Gleichberechtigung haben braucht es aber wahrscheinlich schon noch zwei, drei Generationen. »

♀ FRAU, 23

« Von einem Mann wird eher verlangt, dass er 100 Prozent arbeitet. Bei einer Frau sind 80 oder 50 Prozent oft ok.

♂ MANN, 24

« Die Stereotypen können so stark verwurzelt sein, dass auch Frauen selbst daran festhalten und überzeugt sind davon. Sie vermitteln dies auch weiter an Mädchen und Frauen im engsten Umkreis. So dauert die Durchbrechung dieser Rollenbilder lange.

♀ FRAU, 27

« Als Frau wird man generell schon ein bisschen weniger ernst genommen.

♀ FRAU, 24

« Ich habe manchmal schon das Gefühl, dass von mir erwartet wird, dass ich zu Hause bleibe und mich um die Kindererziehung kümmere, vor allem von der älteren Generation.

♀ FRAU, 34

♂ MANN, 21

Erziehung und Bildung ist das Wichtigste. Die junge Generation kann viel bewirken. »

Von Frauen wird verlangt, dass sie Berufe wählen, bei denen man Teilzeit arbeiten und sich somit besser um die Kinder kümmern kann. Wenn der Mann einmal Hausmann ist, dann wird er in den höchsten Tönen gelobt. »

♀ FRAU, 20

Es geht schon eher in eine gute Richtung, aber sehr langsam. Man macht eher dreimal einen Fortschritt und einmal einen Rückschritt als umgekehrt. »

♂ MANN, 23

« Als ich als Masterstudentin in einem Spital arbeitete, hat sich die Sekretärin (eine ältere Frau mit Tochter) beschwert, dass der Chef keine Ärztinnen einstellen solle, da die Arbeitsplanung schwierig sei, wenn sie schwanger werden.

♀ FRAU, 27

« Es wäre hilfreich, wenn Teilzeitarbeit «normaler» wäre, und zwar für Männer und Frauen und auch in höheren Positionen. Man sollte sich zum Beispiel eine Führungsposition mit jemandem teilen können.

♀ FRAU, 34

♂ MANN, 21

Ich arbeite im Software-Engineering in einer Abteilung mit 400 Personen, davon sind höchstens 10 Frauen. Wir selektieren nicht nach Geschlecht aber an den Unis hat es einfach in diesen Fächern nicht viele Frauen. »

« Selber betroffen war ich bisher nicht, aber ich habe Diskriminierung mitgekriegt. Zum Beispiel haben eine Kollegin und ein Kollege gleichzeitig die gleiche Arbeit angefangen — die Kollegin erhielt 200 Franken weniger Lohn als der Kollege. Das fand ich einen krassen Unterschied.

♂ MANN, 24

ZEIT ZU HANDELN

Die Befragten bewerten Teilzeitarbeitsplätze durchgehend als den Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, dicht gefolgt von familienfreundlichen Regelungen. Dies ist der Schlüssel zu echten Fortschritten bei der Geschlechtergleichstellung: Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten haben, und die junge Generation braucht vielfältige

Rollenvorbilder, weg von veralteten Stereotypen. Es ist an der Zeit zu handeln: für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die Regierung, aber auch für das Bildungssystem, für die Medien und die allgemeine Öffentlichkeit, wie die Teilnehmenden betonen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Aufgabe, die nicht von einem Teil der Gesellschaft allein bewältigt werden kann.

1. BILDUNG UND INFORMATION

Die Bildungsbehörden, die Medien und die Regierung können den Informationsfluss zum Thema Gleichberechtigung verstärken, indem sie (unter anderem):

- Ressourcen, die auf geschlechtsspezifische Diskriminierung sensibilisieren, Stereotypen entgegenwirken und die Führungsqualitäten von männlichen und weiblichen Schülern gleichermaßen fördern, für Schulen, Hochschulen und Jugendgruppen bereitstellen und verbreiten,
- positive, nicht-stereotype Rollenmodelle in sozialen Medien, Werbung und Fernsehen fördern und Diskriminierung verhindern,
- Diskussionen und Debatten auf allen Ebenen der Gesellschaft fördern (auch durch öffentlich finanzierte Kampagnen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung), um den Männern das Gefühl zu vermitteln, dass Kinderbetreuung und die gleichberechtigte Übernahme der Hausarbeit eine akzeptable Rolle ist,
- Mädchen und jungen Frauen eine sichere Plattform zur Verfügung stellen, damit sie über Diskriminierung und Selbstbewusstsein diskutieren können, um somit die Hindernisse für mehr weibliche Führungskräfte besser zu verstehen und überwinden zu können.

2. UNTERSTÜTZUNG AM ARBEITSPLATZ

Arbeitgeber können weibliche Mitarbeitende an das Unternehmen binden und weibliche Führungskräfte aktiv fördern, indem sie:

- Teilzeitarbeit ermöglichen, auch durch Arbeitsplatzteilung («Jobsharing») in Führungspositionen, so dass die Teilzeitbeschäftigung kein Hindernis mehr für den beruflichen Aufstieg darstellt und sowohl Frauen als auch Männern tatsächlich offensteht,
- Mentoring in die Arbeitsplatzkultur und ins Personalwesen einbinden, wobei dem Übergang in die Arbeitswelt und der Bedeutung weiblicher Vorbilder und Mentoren mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden muss,
- auf unbewusste Voreingenommenheit sensibilisieren, die bei Vorstellungsgesprächen und Beförderungen auftreten kann, und Strategien einsetzen, um sie zu überwinden,
- Gender-Trainings für Lehrlingsauszubildende konzeptionieren und durchführen,
- konsequent eine absolute Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verfolgen, sei es verbal, körperlich oder sozial. Zu diesem Zweck sollten staatlich finanzierte Schulungsprogramme zur Verhinderung von Belästigung initiiert und besucht werden.

Vor fast vierzig Jahren, im Jahr 1981, wurden die Gleichstellung und «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» in der Schweizer Verfassung festgeschrieben. Es lässt sich nicht leugnen, dass seither ein Fortschritt erzielt wurde, aber es ist auch eine Tatsache, dass dieser Fortschritt sich nur sehr langsam vollzogen hat. Nur allein durch ein Gesetz ist nicht alles getan. Obwohl in unserer Umfrage beträchtlicher Optimismus zum Vorschein kam, berichten immer noch zu viele Frauen und Mädchen, dass sie in mehreren Bereichen und Aspekten ihres Lebens diskriminiert werden. Auch den Jungen und jungen Männern ist nicht entgangen, dass «Mann» auch mit einer ausgeglichenen Work-

Life-Balance noch «Mann» sein kann: Sie sind bereit, die Kinderbetreuung zu übernehmen. Das bedeutet einerseits eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Hausarbeit und andererseits weniger Druck in Sachen Karriere und Finanzkraft.

Die Herausforderung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Politik, Lehrende, Medienschaaffende und uns alle liegt nun darin, den Optimismus, den unsere Umfrage gezeigt hat, zu würdigen und keine weiteren vierzig Jahre zu warten, um echte Veränderungen für eine reale Gleichstellung der Geschlechter einzuführen.

Die Gleichstellung der Geschlechter

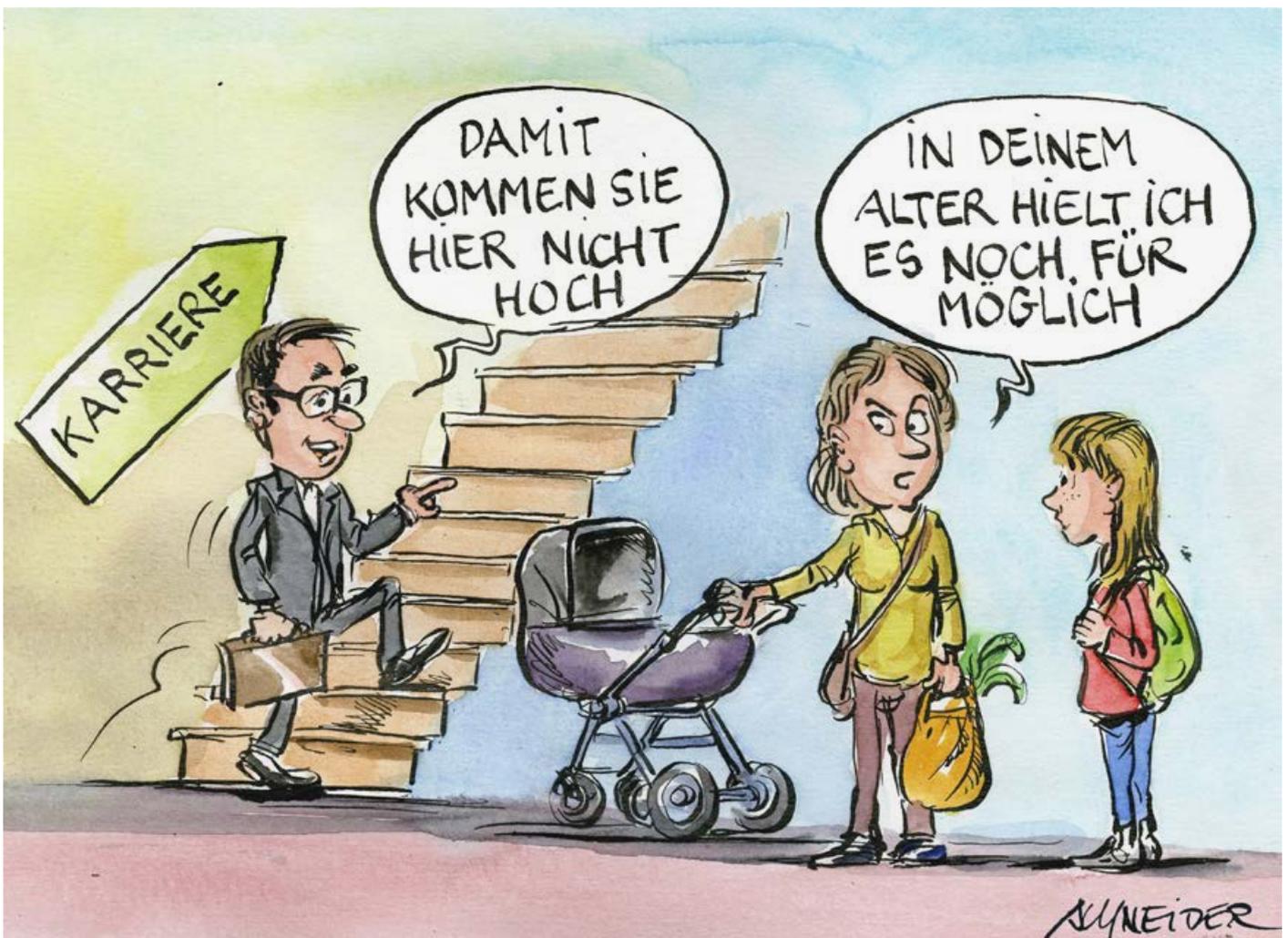
ist eine Aufgabe, die nicht

von einem Teil der Gesellschaft allein

bewältigt werden kann.

Unsere Untersuchung hat ergeben, dass Optimismus allein nicht genug ist. Die jungen Menschen sehen den Fortschritt der Gleichstellung und ihre Vorteile positiv. Doch trotz der Bildungschancen, die Mädchen und jungen Frauen heute offenstehen, und trotz des immer stärkeren Bewusstseins für die persönlichen und wirtschaftlichen Folgen geschlechtsspezifischer Diskrimi-

nierung, vollzieht sich die Anpassung der Gesellschaft im häuslichen Umfeld und am Arbeitsplatz bisher nur langsam. Es braucht Massnahmen, um die Gleichstellung fest in unseren politischen und wirtschaftlichen Institutionen zu verankern, damit das Talent und die Entschiede jeder einzelnen Person anerkannt und respektiert werden – unabhängig vom Geschlecht oder der Tradition.





Es gibt Gleichberechtigung, sobald man nicht mehr darüber reden muss. Wenn es keine Rolle mehr spielt, ob man eine Frau oder ein Mann ist, sondern automatisch gleich behandelt wird.

♂ MANN, 23

ÜBER PLAN INTERNATIONAL SCHWEIZ

Plan International Schweiz ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die sich für die Gleichberechtigung der Geschlechter in verschiedenen Teilen der Welt einsetzt. Unsere Programme schaffen die Voraussetzungen dafür, dass heranwachsende Mädchen und junge Erwachsene gebildet, sicher und wirtschaftlich gestärkt sind.



Plan International Schweiz ist Teil der globalen Entwicklungsorganisation Plan International. Plan International blickt auf 80 Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Familien und Gemeinschaften auf der ganzen Welt zurück und ist in über 75 Ländern aktiv. Die Organisation legt einen besonderen Fokus auf die Rechte von Mädchen und jungen Frauen. Dabei hinterfragen wir soziale Normen und Einstellungen, um für heranwachsende Mädchen und junge Erwachsene einen transformativen Wandel herbeizuführen. Wir nehmen Einfluss auf die Politik und entwickeln Programme, die Bildung, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Chancen für Mädchen fördern. Um den Anliegen von Mädchen und den Hindernissen, mit denen sie konfrontiert sind, mehr Gehör zu verschaffen, hat Plan International einen weltweiten Aktionstag für Mädchen initiiert: den «International Day of the Girl Child».

Plan International Schweiz

Badenerstrasse 580
CH-8048 Zürich
Telefon +41 (0)44 288 90 50
E-Mail info@plan.ch

Spendenkonto:
PC 85-496212-5
IBAN CH43 0900 0000 8549 6212 5

MEHR INFORMATIONEN UNTER

WWW.PLAN.CH