

Gleichstellungsfreundliche KMU

In den letzten Jahren haben sich die Bedürfnisse der Menschen hinsichtlich ihrer Lebens- und Arbeitsmodelle kontinuierlich verändert. So gewinnen Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit, Jobsharing und andere vergleichbare Arbeitsverhältnisse bei allen Geschlechtern immer mehr an Attraktivität. Diese Formen der Arbeitsorganisation ermöglichen es ausserberufliche Ziele zu verfolgen und tragen dazu bei, traditionelle Geschlechterrollenbilder sowohl im Beruf als auch im Privatleben aufzuweichen. Der Arbeitsmarkt vermag jedoch noch zu wenig auf diese Veränderungen und Wünsche zu reagieren. Insbesondere in noch immer eher männlich dominierten Arbeitsbereichen wie beispielsweise der Umweltbranche, fehlt es oftmals an gleichstellungsfreundlichen Angeboten und Massnahmen. Daher sind Frauen in manchen Umweltbereichen noch weitgehend unterrepräsentiert und halten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen seltener einer Stelle auf Kaderstufe oder in der Geschäftsleitung inne. Dies lässt sich auf eine breite Palette von Faktoren zurückführen. So werden beispielsweise Herausforderungen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden meist nur ungenügend berücksichtigt. Dies führt dazu, dass gerade Frauen sowohl bei der Stellensuche als auch später im Job oftmals diskriminiert werden.

Um Lücken in der weiblichen Repräsentation im Umweltbereich aufzuzeigen, führen die ffu-pee schon seit dem Jahre 2007 die sogenannte «Inequality list», auf welcher Veranstaltungen aufgeführt werden, welche einen Frauenanteil von unter 30% aufweisen.

Es gibt jedoch bereits viele Unternehmen und Organisationen im Umweltbereich, welche bei Ihrer Firmen-, respektive Organisationskultur sowohl auf Gleichstellungs- als auch auf Familienfreundlichkeit bedacht sind und diese mit innovativen Lösungsansätzen in die Praxis umzusetzen versuchen. Die ffu-pee haben solche best-practice-Modelle in Form von Portraits zusammengetragen.

Die hier aufgelisteten portraitierten Firmen und Organisationen verfügen alle über einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent in der Belegschaft und über «Gender Diversity» in der Geschäftsleitung oder auf Kaderstufe. Des Weiteren haben sich diese Vorzeigebispiele der Talentförderung und Gleichstellung aller Mitarbeitenden verschrieben und versuchen diese mittels unterschiedlicher Massnahmen zu realisieren.