

TRIX ANGST

Frauen führen. Auch bei Ihnen?

- Eine Untersuchung
- Ein Arbeitsinstrument

v/dlf

vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

	Seite
Vorwort	9
1. Einleitung	11
2. Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben	15
2.1. Rechtliche Grundlagen	15
2.1.1. Direkte Diskriminierung	16
2.1.2. Indirekte Diskriminierung	16
2.1.3. Fördermassnahmen	16
2.2. Exkurs: Geschlecht und Gender	17
2.3. Modelle der Gleichstellung	18
2.3.1. Gleichstellung als Gleichheit	19
2.3.2. Gleichstellung als Differenz	20
2.3.3. Gleichstellung als Diversity	20
2.3.4. Gleichstellung als Dekonstruktion	20
2.4. Strategien der betrieblichen Gleichstellung	22
2.4.1. Frauenförderung	23
2.4.2. Gender Mainstreaming	24
2.4.3. Gleichstellungs-Controlling	26
2.5. Stand der Gleichstellung im Erwerbsleben	27
2.5.1. Frauen im Erwerbsleben	27
2.5.2. Evaluation 10 Jahre Gleichstellungsgesetz	30
2.6. Hindernisse für Frauenkarrieren	31
2.6.1. Strategische Hindernisse	32
2.6.2. Strukturelle Hindernisse	32
2.6.3. Kulturelle Hindernisse	34

	Seite
3. Die Verwaltung des Kantons Zürich	37
3.1. Die Angestellten des Kantons Zürich	38
3.1.1. Das Lohnsystem	40
3.1.2. Die Führungspositionen	41
3.1.3. Die Personalpolitik	42
3.2. Das zentrale Personalamt	44
3.3. Die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen	45
3.4. Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung	48
3.5. Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung	49
4. Das Untersuchungskonzept	53
4.1. Befragung der Angestellten der kantonalen Verwaltung	53
4.1.1. Fragebogen	53
4.1.2. Datenerhebung	54
4.1.3. Beschreibung der Stichprobe	55
4.1.4. Datenauswertung	56
4.2. Interviews mit ausgewählten Personen der kantonalen Verwaltung	56
4.2.1. Interviewleitfaden	58
4.2.2. Datenerhebung	58
4.2.3. Beschreibung der Stichprobe	59
4.2.4. Datenauswertung	59

	Seite
5. Ergebnisse der Befragung	65
5.1. Einleitende Bemerkungen	65
5.2. Stellenwert des Themas Gleichstellung	68
5.3. Frauen in Führungspositionen	68
5.4. Erklärungsansätze für den Frauenanteil in Führungspositionen	70
5.4.1. Ebene der Frauen	70
5.4.2. Ebene der kantonalen Verwaltung	71
5.4.3. Ebene der Gesellschaft	73
5.4.4. Zusammenfassung	74
5.4.5. Handlungsbedarf auf den drei Ebenen	75
5.5. Das Verständnis von Gleichstellung im Erwerbsleben	75
5.6. Handlungsbedarf zur Realisierung der Gleichstellung	77
5.7. Frauenfördermassnahmen	79
5.8. Zufriedenheit mit gleichstellungsrelevanten Themen	81
5.9. Der Weg zur Führungsposition	82
6. Ergebnisse der Interviews	85
6.1. Vier Prototypen von Ämtern	86
6.2. Prototyp I: Das konstruktive Amt	88
6.3. Prototyp II: Das regulierende Amt	93
6.4. Prototyp III: Das beobachtende Amt	97
6.5. Prototyp IV: Das gleichgültige Amt	101
6.6. Zuordnung der Ämter zu den Prototypen	104

	Seite
7. Checkliste zur Diagnose einer Organisation	105
7.1. Schritt 1: Ausfüllen der Checkliste	106
7.2. Schritt 2: Auswerten der Checkliste	109
7.3. Schritt 3: Interpretation der Ergebnisse	113
7.4. Schritt 4: Planen von Massnahmen	115
8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	117
8.1. Erklärungsansätze zum Frauenanteil in Führungspositionen	117
8.2. Unterstützung und Hindernisse für Frauenkarrieren	118
8.3. Verständnis von Gleichstellung	119
8.4. Handlungsfelder auf dem Weg zu mehr Führungsfrauen	120
8.4.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	120
8.4.2. Führungskompetenz und Führungsverständnis	122
8.4.3. Problembewusstes Personalmanagement	124
8.4.4. Veränderung von Einstellungen	127
8.5. Fazit und Ausblick	128
9. Literatur	133
10. Abbildungsverzeichnis	141