

18. September 2022

## Equalities

### Ziel & Thema der Ausstellung

Die Ausstellung soll die Öffentlichkeit für die Vorteile von Gleichberechtigung und Inklusion sensibilisieren, die Diskussion anregen und mit Zahlen und Fakten informieren. – Advance vertritt die Überzeugung, dass «Gender Equality» Vorteile und mehr Wahlfreiheit für ein selbstbestimmtes Leben bringt für alle: Männer, Frauen, Kinder und die Gesellschaft als Ganzes.

Die Figur der «Advancine» steht für «Equalities» – Wahlfreiheit & selbstbestimmtes Leben

### Equality in der Schweizer Arbeitswelt

Kaum anderswo ist die gläserne Decke so dick wie in der Schweiz: Der Glass Ceiling Index misst, wie schwierig es ist für Frauen, aus unteren in die höheren Hierarchiestufen aufzusteigen. Je höher der Index, desto geringer ist die Durchlässigkeit. Hierzulande gelangen anteilmässig nur sehr wenige Frauen in die oberen Führungsetagen von Schweizer Unternehmen. – Einfluss und Entscheidungsmacht liegen damit mehrheitlich in Männerhand (siehe GIR 2022, Beilage).

Der Gender Intelligence Report (GIR) 2022 – herausgegeben von Advance und dem Kompetenzzentrum für Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen – zeigt deutlich: Frauenkarrieren im Business sind in der Schweiz noch längst nicht selbstverständlich. Die Schweizer Kultur scheint ein starker Bremsfaktor zu sein. So ist das Verhältnis derjenigen Frauen, die aus unteren Funktionen ins oberste Kader vorstossen, bei Schweizerinnen 3.5-mal (!) kleiner als bei Ausländerinnen.

Warum? Die Gründe sind vielschichtig: Muster aus überholten patriarchal geprägten Zeiten sitzen hartnäckig in den Strukturen und Köpfen fest. Sie replizieren sich – häufig unbewusst – in alltäglichem Verhalten. Ganz wichtig ist Advance, dass es nicht darum geht, «Sündenböcke» zu finden. Vielmehr sind auch Männer oftmals in Strukturen verhaftet, die sie nicht selbst erfunden haben, sondern als «Legacy» weitertragen – oder aber bewusst aufbrechen können, wenn sie das wollen und den Mut dazu haben. Viele jüngere Männer identifizieren sich bereits nicht mehr in erster Linie mit «Karriere». Um einen Wandel zu vollziehen, braucht es an erster Stelle Bewusstheit und eine Vision, wie es anders besser ist, plus Inspiration und Motivation, um sich gemeinsam auf den Weg zu machen. Dies ist die Ambition der geplanten Ausstellung – symbolisiert durch die künstlerisch ausgestalteten «Advancines».

### Equality in Erziehung & Ausbildung

Es beginnt bereits früh: Jungs werden nach wie vor eher als «Leader» und «Entscheider» sozialisiert, Mädchen hingegen gelobt, wenn sie fleissig, brav und ruhig sind. Frauen wählen eher Berufe im Care-, Services oder pädagogischen Bereich, die Teilzeitarbeit – und dadurch Vereinbarkeit mit der Familie – erlauben. Per se sind dies Berufe mit eher geringerem

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey  
& Company



SANDOZ  
A Novartis  
Division

SIEMENS

Swiss Re



HONORARY MEMBER

Einflussbereich und häufig auch mit tieferem Lohnniveau. Dahingegen gelten Männer nur als «richtige» Männer, wenn Sie Power und Status haben. Zeit für die Familie und Soziales bleibt oft auf der Strecke bzw. wird an die Partnerin delegiert. – Geschlechter-getrennte Berufswahl ist in der Schweiz besonders stark ausgeprägt und Die klassische Rollenaufteilung ist immer noch weit verbreitet.

Damit besteht für beide Geschlechter eine Disbalance in der Erziehung, hinsichtlich gesellschaftlicher Erwartungen und erlebter Vorbilder.

### Equality in Haus- & Familienarbeit

Nach wie vor sind traditionellen Rollenbilder stark in der Schweizer Gesellschaft verankert. Dies spiegelt sich in der ungleichen Arbeitsverteilung in Haus- und Familie wider: 77% der gesamten unbezahlten Haus- und Familienarbeit wird von Frauen gestemmt (GIR 2021). Der Mann gilt als Haupterwerbsgewinner und die Mutter als wichtigste Bezugsperson für das Wohl des Kindes. Hinzu kommt die schwierige und kostspielige Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Sowohl Frauen als auch Männer müssen sich rechtfertigen, wenn sie nicht den erwarteten Rollenbildern entsprechen – dies gilt sowohl für Frauen als auch Männer: Männer in Teilzeit, sich um ihre Kinder kümmernde Väter oder Frauen mit mehr Lohn als der Ehegatte, Mütter in Vollzeit- oder Vollzeit-nahen Pensenen.

### Equality in Einfluss, Macht & Geld

Macht und Einfluss in der Schweizer Arbeitswelt wie auch bei den Finanzen liegen mehrheitlich in den Händen von Männern: 75% aller Positionen mit Personalverantwortung im oberen/obersten Kader sind von Männern besetzt (GIR 2022). Ausserdem können 56% (!) der Frauen in der Schweiz finanziell nicht für sich selbst sorgen (elleXXX). Das Machtgefälle zieht sich durch alle Lebensphasen bis ins Pensionsalter, in welchem vor allem Frauen mit Vorsorgelücken zu kämpfen haben.

Mit ein Grund liegt bei den niedrigen Arbeitspensenen vieler Frauen: Damit sinken die Chancen auf Beförderung und somit auf einen grösseren Verantwortung- und Einflussbereich und damit auch mehr Lohn. Die Schweizerinnen sind Teilzeit-Weltmeisterinnen. Ausserdem ist der Graben zwischen Frauen in (niedrigen) Teilzeitpensenen und Männern in Vollzeitpensenen nirgendwo so gross wie in der Schweiz (siehe Advance Whitepaper 1-2022, Beilage).

### Gender-Equality beginnt bei jeder:m einzelnen

Um Gender Equality als Tatsache im gelebten Alltag zu realisieren, braucht es Equality in allen oben skizzierten Bereichen – es braucht «Equalities»: in Erziehung & Ausbildung, in Haus- & Familienarbeit, in Einfluss, Macht & Geld.

Oberstes Ziel ist dabei stets: Jede:r einzelne soll in seiner individuell einzigartigen und vielfältigen Ausdrucksweise gesehen, respektiert und gemäss seinen bzw. ihren Fähigkeiten eingebunden und wertgeschätzt werden. Das schafft Wahlfreiheit für ein selbstbestimmtes Leben aller.

FOUNDED BY

HONORARY MEMBER

Um dies zu erreichen, darf jede:r sich selbst fragen:

- «Wie sehr bin ich gesteuert von den Erwartungen anderer, der Eltern, der Gesellschaft?»
- «Inwiefern lebe ich das Leben, das mich erfüllt?»
- «Inwiefern bin ich mir meiner eigenen Prägungen und Muster bewusst?»
- «Was kann ich tun, wenn ich Muster verlassen will?»

Solche Fragen soll die Ausstellung aufwerfen und den Diskurs anregen. Die Figur der «Advancine» fungiert dabei als Symbol für Gleichwertigkeit und Gleichwürdigkeit, Wahlfreiheit und ein selbstbestimmtes Leben für alle – Männer, Frauen und heranwachsende Generationen – die eigenen persönlichen und beruflichen Träume zu verwirklichen.

### Quellen und weiterführende Informationen

*Advance Website:* <https://weadvance.ch/>

*Gender Intelligence Report, herausgegeben von Advance in Zusammenarbeit mit Kompetenzzentrum für Diversity & Inklusion (CCDI) der Universität St.Gallen (HSG)*

*Gender Intelligence Report 2022:* <https://www.advance-hsg-report.ch/de/>

*Gender Intelligence Report 2021 (ausführliche Version):* [https://www.advance-hsg-report.ch/wp-content/uploads/2022/09/GIR\\_2021\\_FullReport.pdf](https://www.advance-hsg-report.ch/wp-content/uploads/2022/09/GIR_2021_FullReport.pdf)

*Gender Intelligence Report 2021 Exec. Version:* [https://www.advance-hsg-report.ch/wp-content/uploads/2022/09/Gender-Intelligence-Report-2021\\_Executive-Version.pdf](https://www.advance-hsg-report.ch/wp-content/uploads/2022/09/Gender-Intelligence-Report-2021_Executive-Version.pdf)

*Advance Whitepaper 2022-1: Steuern wir in Richtung Gleichstellung?*

<https://weadvance.ch/advance-whitepaper-1-2022-steuern-wir-in-richtung-gleichstellung/>

*Podcast von Tages-Anzeigerin «Warum Schweizer Frauen im Karriereungleichheit sind - mit Dr. Petra Jantzer»:* <https://tages-anzeigerin.simplecast.com/episodes/warum-schweizer-frauen-im-karriereungleichheit-sind-mit-dr-petra-jantzer-XRnsWzno>

*Artikel im Tages-Anzeiger von Edith Hollenstein «Sie schafften den Aufstieg in die Männerwelt»:* <https://www.tagesanzeiger.ch/sie-schaffte-den-aufstieg-in-der-maennerwelt-des-bankings-762684821961>

*elleXX:* [www.ellex.com/de/close-the-gaps/finanzbildung/](http://www.ellex.com/de/close-the-gaps/finanzbildung/)

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey  
& Company



SANDOZ  
A Novartis  
Division

SIEMENS

Swiss Re



HONORARY MEMBER