



Kanton Zürich
Direktion der Justiz und des Innern
Fachstelle Gleichstellung

Inklusion jetzt

Workhack@Kalaidos

Helena Trachsel

Leiterin Fachstelle Gleichstellung Kanton Zürich



Ziel

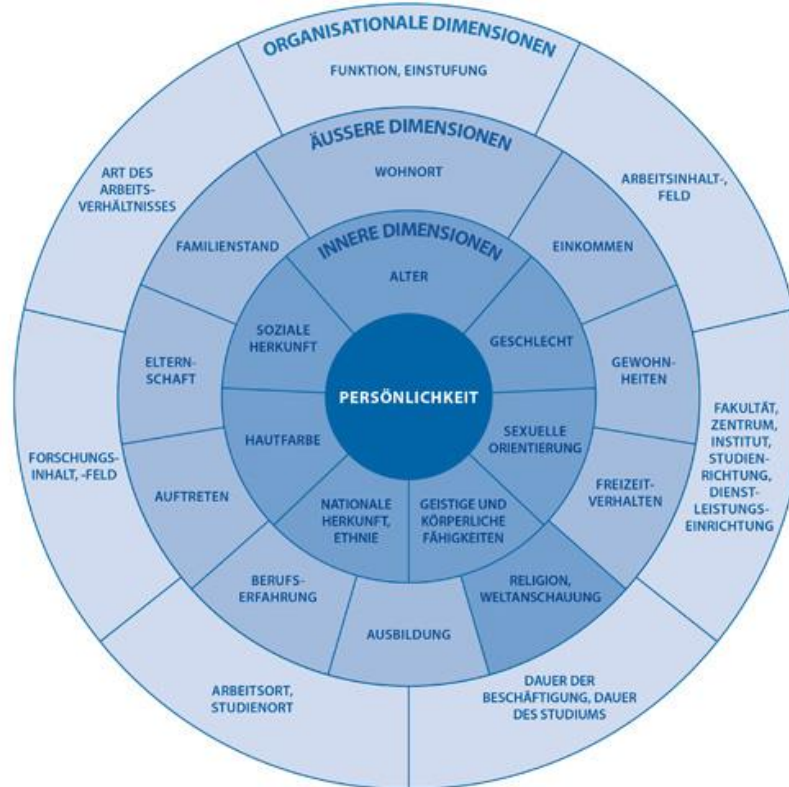
Inklusion, Teilhabe, Vielfalt werden ein selbstverständlich gelebter Teil der Kultur.

Diversität umfasst:

- Generationen
- Sexuelle Orientierungen
- Geschlecht
- Fähigkeiten
- Generationen
- Herkunft
- Lifestyle

Die Inklusion der Diversität muss umfassend gedacht und umgesetzt werden.

Dimensionen von Diversität



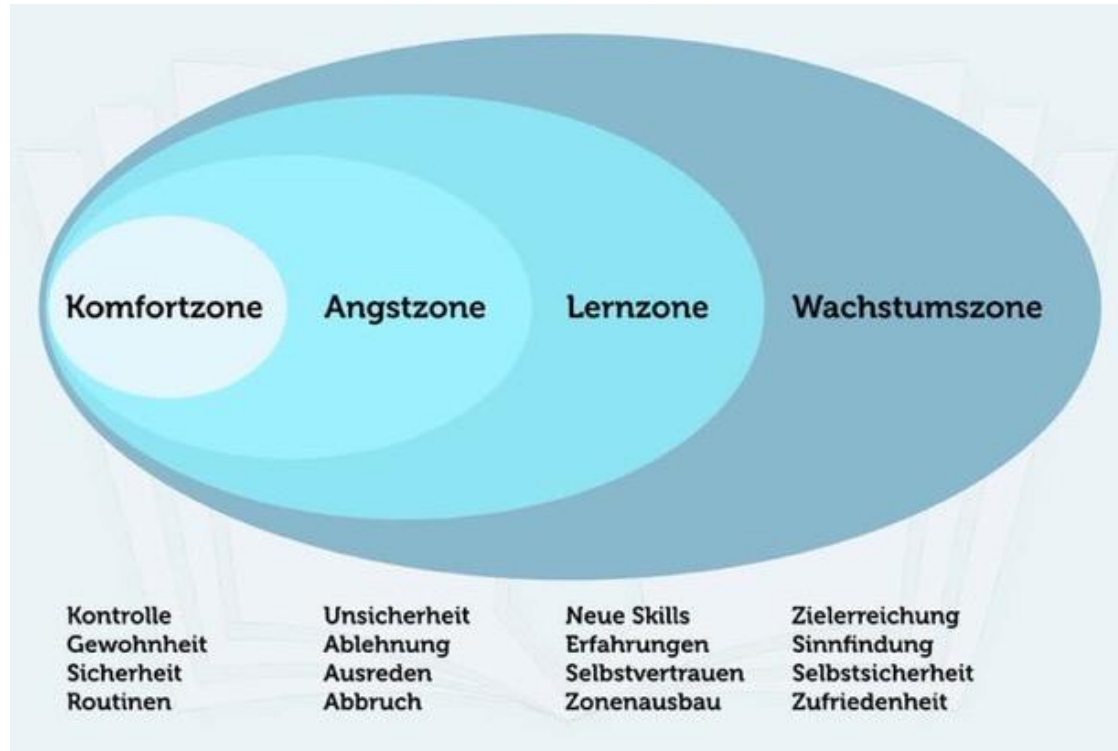
Inklusion treibt Kontinuität und Erfolg

Keine Kausalität – Korrelationen jedoch vielfach belegt

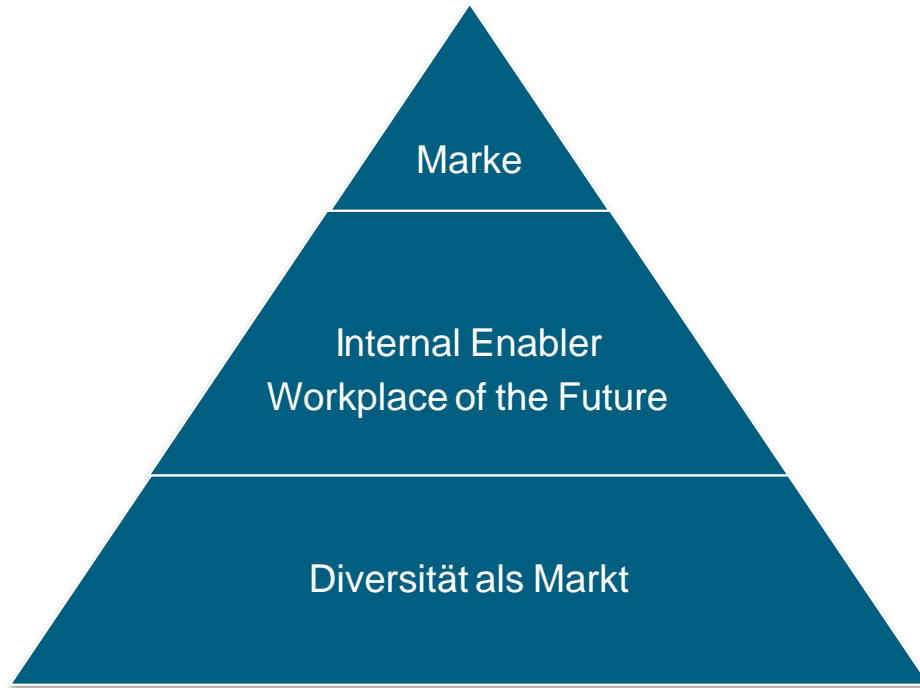


- Kreativität
- Kund:innenorientierung
- Qualität
- Entscheidungsfindung
- Kommunikation
- Kontinuität
- Leistungsbereitschaft

Inklusion bedeutet: Komfortzone verlassen!



Inklusion macht fit für die Zukunft



Positionierung als modernes Unternehmen

Prozesse und Strukturen, abgestimmt auf die Bedürfnisse von morgen

Enormes Marktpotenzial als Kund:innen, aber auch als Mitarbeitende



Inclusion von Diversity Phasen-Modell



Phase 1

D & I ist
kein Thema

Phase 2

Erste
Massnahmen

Koordination HR

Prozesse,
Lohnvergleiche,
Diversity Trainings,
Unterstützung bei
Kinderbetreuung

Phase 3

Gezielte
Förderung

Koordination durch
I&D Verantwortliche

HSG-Benchmarking,
Dedizierte Budgets,
Unconscious Bias
Trainings, Mentoring,
Frauen-Netzwerke,
Teilzeit-Angebote,
erste Messgrössen
definiert, ca. 25%
Frauen im Kader

Phase 4

Verankerung in
Strategie

Lead Geschäftsleitung

KPI Framework,
Wirtschaftlichkeit erkannt,
Aktivitäten in allen 8
Dimensionen, breite
(interne) Kommunikation,
Verhaltensdesign,
Dashboard Monitoring
>20% Repräsentanz aller
Diversity in Direktion

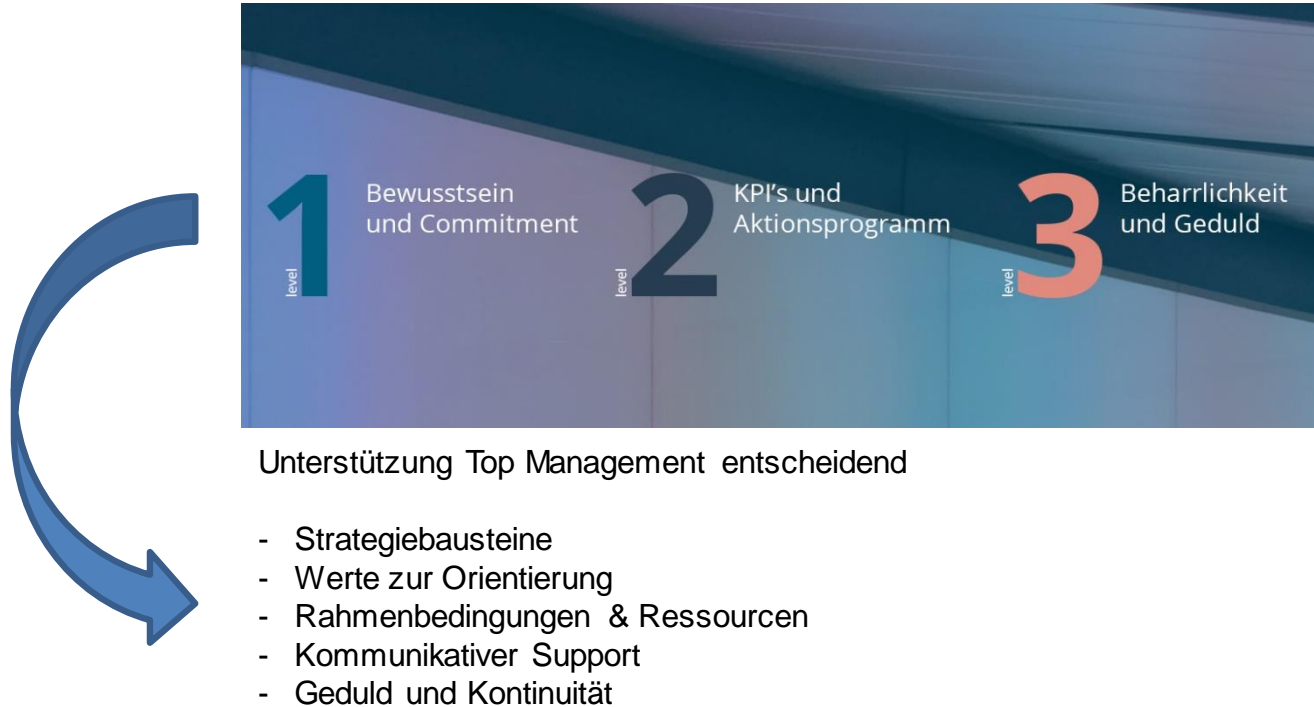
Phase 5

Diversity wird
gelebt

Gesamtes
Unternehmen

Erfolge zahlen sich
aus, Verankerung
im Bewusstsein,
Aufmerksamkeit
im Markt, Teams
Arbeiten divers,
>30% Diversität in
Direktion

Entwicklung der Inclusion über drei Levels



Beobachtungen



Unbewusstes Verhalten (Unconscious Bias)

Emotionalität und Stereotypisierung

Vernachlässigung wirtschaftlicher Aspekte

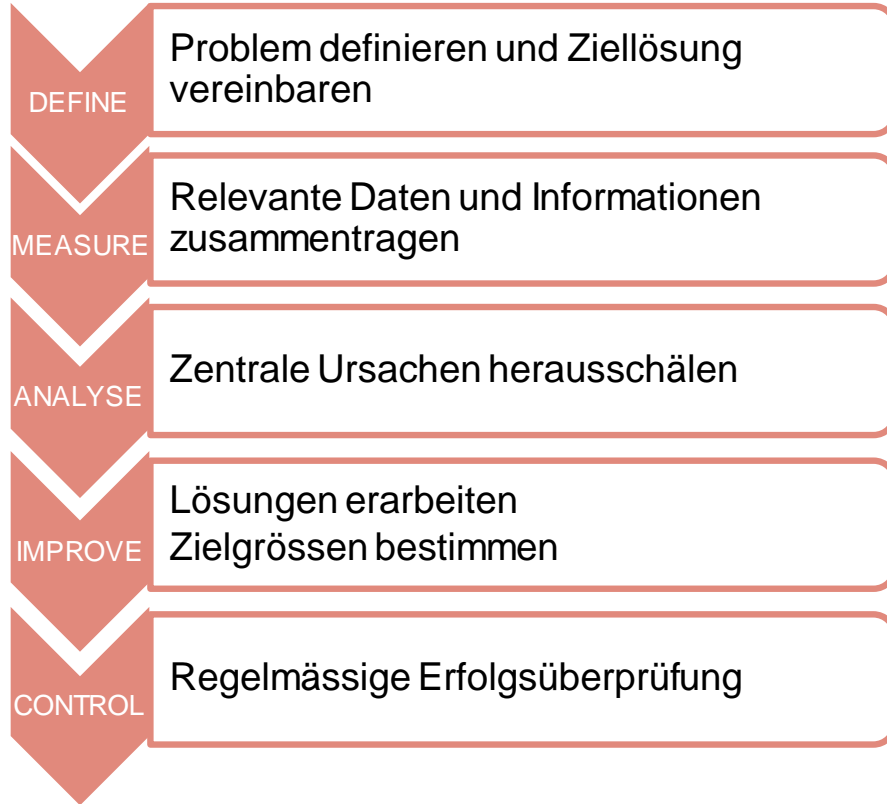
Stockende Umsetzung strategischer Entscheide

Wirkungslose Massnahmen

Struktur- und Prozesslücken



Strukturierter Ansatz



Gemeinsame Lösungen

- Transparenz**: Jeder Prozessschritt wird einzeln zur Umsetzung freigegeben
- Identifikation**: Von Beginn weg sind Schlüsselpersonen der Auftraggebenden involviert
- Effizienz**: Setup fördert das fokussierte und wirtschaftliche Arbeiten
- Ergebnis**: Top-Down & Bottom-up Projekte führen zu messbarem Erfolg
- Alternative**: Erarbeitung / Implementierung von Lösungsansätzen
- Netzwerk**: Einbezug von Expert:innen

Die Zukunft gehört inklusiven Unternehmen ...

Gesellschaftliche Veränderungen

- Demographischer Wandel
- Zunehmender Anteil an gut ausgebildeten Frauen, welche Kauf- und Investitionsentscheide treffen und die es als attraktive Arbeitnehmerinnen zu gewinnen gilt
- Vielfältige Lebenskonzepte und –Entwürfe
- Digitalisierung & Automatisierung



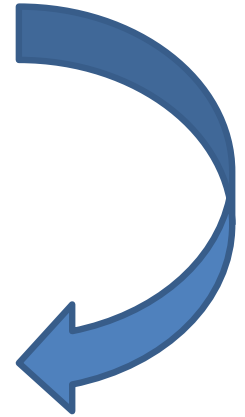
Vielfalt im Unternehmen

- Neue Kompetenzen sind gefragt
- Führungsstil wird partizipativer, muss auch motivieren
- Individuelle Bedürfnisse werden wichtiger

Megatrends

Die Trendforschung analysiert Fakten, nicht Wunschdenken. Ein Megatrend hat eine Laufzeit von 2-5 Jahrzehnten (manchmal sogar mehr) und muss weltweit sichtbar sein – nicht immer gleich deutlich oder in gleicher Dichte, aber erkennbar.

Megatrends „Blockbuster des Wandels“		
Gesellschaft	Arbeitswelt	Individuum
Bildung	Connectivity	Individualisierung
Gesundheit	Globalisierung	Silver Society
Neo-Ökologie	Mobilität	Gender* Shift
Urbanisierung	New Work	*früher: Female Shift
Megatrends muss man nicht „voraussagen“, denn sie sind bereits da und markieren Veränderungen, die uns schon lange prägen und auch noch lange prägen werden. Als Entwicklungskonstanten der globalen Gesellschaft umfassen sie 2-5 Jahrzehnte.		Megatrends verändern die Welt zwar langsam, dafür aber grundlegend und langfristig. Aus diesem Grund ist es entscheidend, zu wissen, welche Chancen und Risiken in diesen Trendentwicklungen liegen.
Quelle: www.zukunftsinstitut.de ; 2007, 2011, 2013		





Megatrend Gender-Non-Gender Shift

- Neue Kultur des Pluralismus
- Erfolgsfaktor Diversity: Innovationsfähigkeit und Resilienz
- LGBTIQ*: Hinterfragen von Normen, Rollenzuschreibungen und Traditionen
- New Feminism: Nicht nur Frauen, sondern Selbstbestimmung für alle
- Post-Gender-Marketing: Marketing jenseits der Frau-Mann-Binarität
- Progressive Parents: Rollen- und Aufgabenverteilung jenseits von Geschlecht
- Work-Life-Blending: Neuen Lösungen für eine kluge Verbindung zwischen Berufs- und Privatleben (z. B. mit Home Office Lösungen oder Mobile Office Modellen)



	Förderung	Vorgehen	Massnahmen
Strategien von Teilnehmenden?			
Instrumente			
Spannungsfelder			



Direktion der Justiz und des Innern
15

Kontakt

Fachstelle Gleichstellung

Kanton Zürich

Neumühlequai 10

8090 Zürich

043 259 25 72

gleichstellung@ji.zh.ch

www.zh.ch/gleichstellung