

Weitere Informationen

Broschüren FL:

«Gleichstellung im Erwerbsleben» und «Mit mir nicht – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» unter: www.scg.llv.li, www.infra.li, www.lanv.li

www.gleichstellungsgesetz.ch (Gerichtsfälle Schweiz)

www.lohngleichheit.ch

www.gleichstellungscontrolling.org

www.topbox.ch (diskriminierungsfreie Personalbeurteilung)

Anlaufstellen

Stabsstelle für Chancengleichheit

Äulestrasse 51, 9490 Vaduz, Tel +423 236 60 60
info@scg.llv.li, www.scg.llv.li

infra, Informations- und Kontaktstelle für Frauen

Landstrasse 92, 9494 Schaan, Tel +423 232 08 80
info@infra.li, www.infra.li

LANV, Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24, 9495 Triesen, Tel +423 399 38 38
info@lanv.li, www.lanv.li

«Gleichstellung lohnt sich – Kampagne zur Gleichstellung im Erwerbsleben»; 2006 bis 2007; durchgeführt von der Stabsstelle für Chancengleichheit, der infra und dem LANV

November 2006

Gleichstellung lohnt sich

Kampagne zur Gleichstellung im Erwerbsleben



Kennen Sie das Gleichstellungsgesetz?

Das 1999 eingeführte Gleichstellungsgesetz (GLG) hat das Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben zu fördern.

Gleichberechtigte Arbeitsverhältnisse bringen den Unternehmen engagierte und motivierte Mitarbeitende und verhindern unnötige Kosten.

Gleichstellung zahlt sich aus

Das GLG bringt den Betrieben Vorteile und zahlt sich auch in barer Münze aus.

Faire, diskriminierungsfreie Arbeitsverhältnisse

- stärken die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden
- fördern ein positives Arbeitsklima
- verhindern hohe Krankheitskosten
- binden wertvolle Mitarbeitende an das Unternehmen
- sind ein Beitrag zur Verhinderung von erheblichen Rekrutierungskosten
- verhindern imageschädigende Gerichtsverfahren
- sind ein Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt

Gleichbehandlung ist Chefsache

Gleichbehandlung ist Chefsache und bedingt Führungsverantwortung. Das Gesetz verpflichtet die Betriebe, für diskriminierungsfreie Arbeitsverhältnisse zu sorgen. Das GLG verlangt, dass Betriebe präventiv und aktiv vorgehen und von sich aus für die Gleichbehandlung sorgen.

Was können Unternehmen tun?

Den Unternehmen stehen je nach Betriebsgrösse verschiedene

Instrumente zur Verfügung, die Gleichstellung sicherzustellen:

- Information und Sensibilisierung
- Periodische Schulung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten
- Grundsatzklärungen
- Benennen einer Vertrauensperson
- Reglemente
- Interne Beschwerdeverfahren
- Einführung von diskriminierungsfreien Lohnsystemen
- Lohntransparenz

Zentral für die Umsetzung des GLG ist die Haltung und die Vorbildwirkung der Geschäftsleitung und Führung.