

**Gleichstellungskommission**

Rathaus  
8750 Glarus

Telefon 055 646 60 11/12  
Fax 055 646 60 09  
E-Mail: gleichstellung@gl.ch  
www.gl.ch/gleichstellung

Staatskanzlei des Kantons Glarus  
Rathaus  
8750 Glarus

Datum Eingang Staatskanzlei					
31. Jan. 2014					
<input type="checkbox"/> RR	<input type="checkbox"/> RS	<input checked="" type="checkbox"/> Stka	<input type="checkbox"/> Msch	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> LR	<input type="checkbox"/> ABI	<input type="checkbox"/> GS	<input type="checkbox"/> DrD	<input type="checkbox"/>	

Glarus, 28. Januar 2014

**Bericht der Gleichstellungskommission des Kantons Glarus  
für die Amtsdauer 2008 bis 2014**

Sehr geehrter Herr Ratsschreiber

Mit Schreiben vom 23. August 2013 haben Sie die Gleichstellungskommission (GLK) aufgefordert die Fortführung der Gleichstellungskommission des Kantons Glarus zu begründen.

Mit dem Antrag zur Weiterführung der Gleichstellungskommission des Kantons Glarus unterbreiten wir Ihnen nachfolgenden Bericht.

**1. Gesetzliche Grundlagen**

Mit dem Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung sind die politischen Instanzen auf allen staatlichen Ebenen beauftragt mit gesetzlichen Grundlagen die rechtliche und tatsächliche Gleichberechtigung von Frau und Mann vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit zu verwirklichen. Gestützt darauf wurde das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 erlassen. Mit dem kantonalen Gleichstellungsgesetz wird die Grundlage für die Bestellung der kantonale Gleichstellungskommission sowie der Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelegt. Mit der entsprechenden Verordnung werden Aufgaben und Organisation derselben bestimmt.

Zur Erreichung nicht nur der rechtlichen, sondern auch der tatsächlichen Gleichstellung in der sozialen Wirklichkeit hat sich die Schweiz mit der Ratifizierung des UNO-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW-Übereinkommen) im Jahr 1997 verpflichtet. Die Schweiz hat der UNO mindestens alle vier Jahre Bericht zu erstatten, namentlich über die zur Umsetzung des Übereinkommens getroffenen Massnahmen und die rechtliche wie tatsächliche Situation der Frau in der Schweiz.

## **2. Aufgaben und Ziele**

Die Gleichstellungskommission des Kantons Glarus ist beauftragt, sich für die Chancengleichheit der Geschlechter im täglichen Leben einzusetzen. Sie leistet dazu Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung von Gleichstellungsanliegen und agiert unter dem Leitsatz „fraumann gemeinsam“ in allen Lebensbereichen, der darauf hinweist, dass Gleichstellungsarbeit auch die Chancengleichheit vom Mann umfasst. Des Weiteren berät die Gleichstellungskommission die Regierung und die kantonale Verwaltung in Gleichstellungsfragen. Sie erstellt Bericht und Stellungnahmen, unterbreitet Vorschläge für eine angemessene Frauenvertretung in verwaltungsexternen Kommissionen.

## **3. Organisation und Vernetzung**

Die Grosszahl der Schweizer Kantone betreiben Fachstellen bzw. Büros für Gleichstellung, die mit Fachpersonen besetzt sind. Inzwischen wird anstelle von „Gleichstellung“ vermehrt der Begriff „Chancengleichheit“ verwendet. Dieser wird der eigentlichen Gleichstellungsarbeit gerechter, die gleiche Chancen für Frauen und Männer zum Inhalt hat. Vielfach werden die Fachstellen mit den Bereichen Familien, Integration, Gesellschaftsfragen etc. zusammengelegt.

Der Auftrag des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann wurde im Kanton Glarus hingegen in Form einer geschlechterparitätischen Kommission umgesetzt, der die Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz angegliedert ist. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle rekrutieren sich mehrheitlich aus der Gleichstellungskommission, paritätisch nach Geschlecht sowie nach Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zusammengesetzt. Die Fluktuation der Mitglieder konnte bisher gut aufgefangen werden. Grenzen zeigen sich vor allem in den zeitlichen Ressourcen der Mitglieder bei der Umsetzung der Aufgaben und geplanten Aktivitäten der Kommission.

Als Mitglied der Trägerschaft des Nationalen Zukunftstages erhält die Kommission viel Unterstützung durch deren Geschäftsstelle in der Organisation des Nationalen Zukunftstages im Kanton Glarus.

Zugang zu viel Knowhow bietet der Kommission die Mitgliedschaft in der Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz und Liechtenstein (KOC), vormals Gleichstellungskonferenz: sie setzt sich zusammen aus kantonalen Fachstellen, Fachstellen der Hochschulen, der Personalämter, Beratungsstellen, Kommissionen und privaten Vereinen. Ziel der Konferenz ist nebst der Vernetzung und Zusammenarbeit die Förderung und Nutzung von Synergien. Die Präsidentin der Kommission ist Mitglied des Leitungsteams der KOC.

Kantonal arbeitet die Gleichstellungskommission mit der Frauenzentrale Glarus zusammen, insbesondere bei der Organisation von öffentlichen Anlässen. Vermehrt sucht die Gleichstellungskommission auch die Zusammenarbeit mit dem Club der BPW Glarus (Business and Professional Women). Für den Versand von Informationsmaterial können auch immer wieder die Kanäle der Handelskammer des Kantons Glarus und des Gewerbeverbandes genutzt werden.

Die Präsidentin der Schlichtungsstelle schätzt den Fachaustausch mit der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen, was mitunter den Zugang zu den Schlichtungsfällen anderer Stellen ermöglicht (digitale Aufschaltung).

#### 4. Tätigkeiten in der Amtsdauer 2008–2013

Eine vollständige und detaillierte Beschreibung der Tätigkeiten entnehmen Sie den Amtsberichten der entsprechenden Jahre.

##### 4.1 Projekte

- **Wahlen – fraumann gemeinsam**
- **Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs**
- **Lohngleichheit – equal pay day**
- **Lohnmobil**

##### *Wahlen 2009/2010*

Im Rahmen des Projektes „fraumann gemeinsam“ wurde mit Unterstützung aller politischen Parteien eine vierteilige Veranstaltungs- und Kursreihe „fit für die Politik“ lanciert (2008 und 2009) mit dem Ziel der Frauenförderung im Hinblick auf die Gesamterneuerungswahlen 2009/2010.

Auf die Gemeinderatswahlen 2009 hin wurde den kandidierenden Frauen in allen Grossgemeinden mit dem Frauenpolitikaffee eine Plattform geboten. Plakataktionen im ganzen Kanton mit dem Slogan *fraumann gemeinsam haushalten arbeiten politisieren* wiesen auf die Notwendigkeit einer angemessenen Frauenvertretung im Gemeinderat bzw. -parlament hin. Mit einem Frauenanteil von 30% im Parlament von Glarus Nord dürfte dem Begehren Rechnung getragen worden sein. Die Plakatkampagne mit der Abbildung des Landratssaales und dem Aufzeigen der Sitzverteilung zwischen Mann und Frau vermochte die erneute Reduktion des Frauenanteils im Kantonsparlament nicht zu verhindern. Mit dem Wahlresultat kam das Plakat wenigstens zu einem Grossformatauftritt in der Hauptausgabe der SF-Tagesschau.

##### *Wahlen 2014*

Im Hinblick auf die Wahlen 2014 richtet die GLK den Fragebogen „Frauen in der Glarner Parteipolitik im Vorfeld der Wahlen 2014“ an die Parteien mit dem Ziel, den Istzustand und die Gründe für die tiefe Frauenquote zu evaluieren. Zudem soll in Erfahrung gebracht werden wie die GLK die Frauenförderung in der Politik unterstützen könnte. Bis auf eine Partei äusserten sich alle Angefragten. Aufgrund dieser Rückmeldung ist nun ein Kursangebot für politisch interessierte Frauen in Vorbereitung.

##### *Nationaler Zukunftstag- Seitenwechsel für Mädchen und Jungs*

Mit der Namensänderung des Tochtertages zum Nationalen Zukunftstag (NZZ) wird die Ausrichtung auf beide Geschlechter betont. Der NZZ ermöglicht Mädchen und Buben untypische Arbeitsfelder und Lebensbereiche kennen zu lernen. Damit sollen stereotype Rollenbilder aufgebrochen und frühzeitig die Gleichstellung von Frau und Mann bei der Berufswahl und bei der Lebensplanung gefördert werden. Der NZZ ist ein Kooperationsprojekt zwischen Schule, Arbeitswelt und Elternhaus. Der Zukunftstag ist auch eine Chance für Betriebe und Institutionen sich vorzustellen. Somit kommt dem Tag nebst der geschlechterneutralen Berufswahl auch im Hinblick auf den drohenden Lehrlingsmangel Bedeutung zu. Diesem Umstand wurde auch durch die Kooperation mit der kantonalen Hauptabteilung Höheres Schulwesen und Berufsbildung Rechnung getragen.

Folgende Aktivitäten erfolgen im Rahmen des Nationalen Zukunftstages:

- Schulen werden mit Flyers und Plakaten beliefert.
- Auf der Homepage der Gleichstellungskommission des Kantons Glarus sowie auf der Seite des Nationalen Zukunftstages können sich Betriebe, die am Zukunftstag ihre Türen öffnen, eintragen lassen.

- Ein neuer Leitfaden mit Tipps und Ideen zur Umsetzung des Projekttagess für Betriebe, Schulen und Eltern kann auf der Homepage heruntergeladen werden.
- Schulleitungen und Lehrpersonen der 5. bis 7. Klasse werden auf die Spezialprojekte und Unterrichtsunterlagen hingewiesen.
- Glarner Betriebe werden mit Schreiben aufgerufen, ihre Tore an diesem Tag zu öffnen und Spezialprojekte anzubieten. Im Jahre 2012 und 2013 wurden im Kanton erstmals auch Spezialprojekte „Mädchen-Technik-los“ von Firmen und „ein Tag als Profibetreuer“ von Altersheimen und Kinderkrippen angeboten. Aufgrund Ressourcenmangels konnte leider noch keine Glarner Beteiligung am Projekt „Mädchen-Informatik-los“ verzeichnet werden.
- Mit Medienmitteilungen wird in der Glarner Presse regelmässig und rechtzeitig über den Zukunftstag orientiert.

#### *Lohnungleichheit – equal pay day*

Der Lohnungleichheitstag wird basierend auf der Auswertung des Bundesamtes für Statistik alle 2 Jahre errechnet. Er kennzeichnet den Tag, bis zu welchem die Frauen für die gleiche Arbeit über das Jahresende hinaus unentlohnt arbeiten. Am Lohnungleichheitstag (2010/11 der 11. März, 2012/13 der 7. März) weist die GLK mit verschiedenen Aktionen auf das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit hin:

- 2010 mit einem Informationsblatt an alle Haushalte, Zeitungsartikel in der lokalen Presse und mit einer Standaktion, von der im Tele Südostschweiz Bericht erstattet wurde.
- 2011 wird an einer Standaktion wird mittels Kuchendiagramm in Sabléform der Lohnunterschied von 21% veranschaulicht. Dabei werden auch auf die Instrumente der Selbstkontrolle und die kantonale Schlichtungsstelle aufmerksam gemacht.
- 2012 Schreiben an Arbeitgebende sowie Landrätinnen und Landräte. Der Inhalt des Informationsschreibens verwies auf die Wichtigkeit der weiblichen Arbeitskräfte im Hinblick auf die demographische Entwicklung, aber auch auf die Tatsache, dass Lohndiskriminierung vielfach unbeabsichtigt geschieht.
- Nach dem Motto „*Glarnerland macht gleichgestellt*“ motivierte die Gleichstellungskommission private Unternehmen, Lohnstrukturen auf das verfassungsmässig garantierte Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Dazu wurde auf die verfügbaren Instrumente des Bundes zur Überprüfung der Lohnungleichheit hingewiesen (Logib: Selbsttest für Lohnungleichheit/ [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)).
- 2013 Zusammen mit der Frauenzentrale und BPW lädt die Gleichstellungskommission Personalverantwortliche zu einem Runden Tisch zum Lohnungleichheitstag ein. Schliesslich konnte ein sehr gutes und engagiertes Gespräch mit vier Personalverantwortlichen aus Wirtschaft und Verwaltung geführt werden. Darüber wurde durch die Südostschweiz Bericht erstattet.
- Die GLK fordert die Gemeinden des Kantons auf, die Löhne der Gemeindeangestellten mittels Selbsttestinstrumenten auf Lohnungleichheit zu prüfen. Die Antworten sind noch ausstehend.
- Schreiben mit ähnlichem Wortlaut und gleichem Anliegen gingen an die glarnerSach, die Glarner Kantonalbank und das Kantonsspital Glarus. Wobei die Geschäftsführung der Glarner Kantonalbank die Anwendung eines Selbsttestes prüfen will und das Kantonsspital Glarus glaubhaft darlegen konnte, dass die Lohnungleichheit eingehalten wird. Eine Antwort der glarnerSach ist noch ausstehend.

#### *Lohnmobil*

Als Mitglied der KOC ist die Gleichstellungskommission Mitträgerin des Projektes Lohnmobil. Mit dem Lohnmobil soll eine attraktive mobile Plattform zum Thema Lohnungleichheit entstehen, die Information zum Thema Lohnungleichheit bietet (Ursachen, Tools zur Verbesserung) und Zusammenhänge (Lohnungleichheit, Geschlechterrollen, Vereinbarkeit, Arbeitsmarkt) und

Nutzen der Lohngleichheit aufzeigt. Zudem sollen Verantwortliche als wichtige Players für das Thema gewonnen werden. An einem Workshop der KOC wurden die Inhalte erarbeitet. Das Projekt wurde von der KOC beim Eidgenössischen Büro für Gleichstellung (EBG) eingereicht. Die Umsetzung findet nach Eingang der Bewilligung statt (Frühjahr 2014). Da erste Mal wird das Lohnmobil im Jahr 2015 in Glarus gastieren. Dazu wird u.a. eine Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberorganisationen im Kanton angestrebt.

#### **4.2 Veranstaltungen**

- **40 Jahre Frauenstimmrecht**
- **„was Männer wollen“**
- **Frauenquoten**

Mit Alphornklängen und Frauenjodel wurde der festliche Auftakt des Jubiläumsjahres 2011 – 40 Jahre Frauenstimmrecht, auf eidgenössischer und kantonaler Ebene, 30 Jahre Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung, 20 Jahre Frauenstreiktag, 15 Jahre Bundes- und Kantonalgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann – begangen. Ca. 80 Frauen und Männer aus allen Generationen fanden sich dazu auf dem Rathausplatz ein. Die Landsgemeindefiguren auf dem Kreisel am Ortseingang von Glarus wurden symbolisch in weiss gekleidet und mit „Stimmkarten“ bestückt.

Ein zweiter Jubiläumsanlass widmete sich der Frage nach der tatsächlichen Umsetzung der Gleichstellung im Berufs- und Familienleben. Unter dem Titel „Was Männer wollen“ wurde über die Möglichkeiten und Grenzen effektiv gelebter Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert. Nationalrätin Lucrezia Meier-Schatz referierte zur Studie „Was Männer wollen! Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“. In der anschliessenden Sofarunde mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Generationen und verschiedenen Berufsfeldern zeigte sich, dass es funktionierende Modelle zur Umsetzung der Vereinbarkeit gibt.

Unter der Leitung der Präsidentin fand im November 2012 ein öffentlicher Diskussionsanlass über Notwendigkeit oder Absurdität von Frauenquoten statt. Das zahlreich erschienene Publikum diskutierte das Thema kontrovers. Einigkeit herrschte darin, dass Frauen ihren Machtanspruch einfordern sollen mit oder ohne Quotenregelung. Männliche Regeln müssen in gemeinsame Regeln geändert werden, damit Frauen und Männer auf allen Stufen die gleichen Chancen in Beruf und Familie haben und somit Wahlfreiheit gewährleistet ist, so der Tenor der Veranstaltung.

#### **4.3 Berichte und Stellungnahmen**

Die Kommission hat sich 2009 mit der Teilrevision des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Elterliche Sorge) und des Strafgesetzbuches Art. 220 befasst. Die Präsidentin der Schlichtungsstelle hat dazu eine ausführliche Vernehmlassung verfasst.

Im Gespräch mit der Gleichstellungskommission hat Frau Eva Schielly Saccomanno, Leiterin Personal und Organisation der Kantonalen Verwaltung, Stellung zu genderrelevanten Themen in Zusammenhang mit Personalanstellungen, insbesondere Teilzeitanstellungen im Kaderbereich, genommen. 20 % der Kaderstellen, vor allem unteres und mittleres Kader, sind mit Frauen besetzt. Grundsätzlich besteht noch wenig Interesse seitens der männlichen Angestellten an Teilzeitstellen. Eine umfassende Funktionsüberprüfung sämtlicher Stellen wurde durchgeführt. Diese Erhebung dient unter anderem als Grundlage zur Beurteilung der Lohngleichheit. Die Gleichstellungskommission wies auf die Selbsttestinstrumente des Bundes (LOGIB) hin. Im Jahr 2012 überprüfte dann der Kanton die Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten der kantonalen Verwaltung. Die Resultate waren erfreulich: die Lohngleichheit ist gewährleistet. Die Gleichstellungskommission bittet den Departementsleiter RR Rolf Widmer, der Stärkung des Frauenanteils in höheren Kadern weiterhin die

nötige Aufmerksamkeit zu schenken und dabei einerseits Frauenförderung intern zu betreiben und andererseits geeignete Arbeitszeitmodelle für Familienväter zu finden.

Die Gleichstellungskommission lässt sich zum Grundsatzpapier der Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz und Liechtenstein (KOC) vernehmen. Die Gründungsversammlung der neu strukturierten Konferenz findet im Freulerpalast in Näfels statt. Gleichzeitig wird die erste Männerorganisation „Forum Mann“ als Mitglied aufgenommen. Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist das Schwerpunktthema der ersten vier Jahre. Die KOC übernimmt die Trägerschaft des Projektes Lohnmobil.

Die Gleichstellungskommission nimmt im Rahmen der Vernehmlassung Stellung zum Lehrplan 21 unter dem Aspekt der Gleichstellung.

#### 4.4 Diverses

2009 wurde der Leitsatz „*fraumann gemeinsam*“ angepasst und als Logo für die GLK übernommen. In einer Retraite wurden die Arbeit und die Aufgaben der GLK reflektiert. Die Homepage der Gleichstellungskommission wird durch das Sekretariat der Gleichstellungskommission laufend mit Informationen aktualisiert und themenverwandten Links ergänzt. Die Präsidentin und Mitglieder der Gleichstellungskommission nehmen an Konferenzen, Weiterbildungen der KOC sowie an regionalen und nationalen Treffen teil. Mitglieder der Gleichstellungskommission wirkten in der Projektgruppe „wirksame Familienpolitik“ mit.

Die Gleichstellungskommission und die Schlichtungsbehörde haben immer wieder Anfragen zu beantworten, z.B. in Bezug auf geschlechterneutrale Formulierung, Lohnfragen, Gleichstellungsanliegen und Schlichtung.

#### 5. Weitere geplante Projekte

Im Frühjahr 2014 wird ein Männeranlass „**Teilzeitmänner – halbe Kerle?**“ durchgeführt, an dem sich männliche Exponenten aus Wirtschaft und Politik über Rollenbilder auseinandersetzen. Ein weiteres Thema ist das **Sorgerecht**, zu dem die Gleichstellungskommission eine Informationsveranstaltung für Mütter und Väter anbieten will. Kurzfristig ist ein **Kursprogramm** zur Förderung und Unterstützung für politisch interessierte Frauen in Ausarbeitung.

Nach dem Eingang der Bewilligung für das Projekt **Lohnmobil** durch das Eidgenössische Büro für Gleichstellung wird der Einsatz des Lohnmobils im Kanton Glarus konkret geplant. Das erste Mal wird das Lohnmobil voraussichtlich im Frühjahr 2015 in Glarus gastieren. Dazu wird u.a. eine Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberorganisationen im Kanton angestrebt.

Weiterhin wird der **Nationale Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs** im November durchgeführt. Als längerfristige Projekte sieht die Kommission die Förderung von Teilzeitmodellen für Frauen und Männer und die Förderung der Lohngleichheit (z.B. Familienfreundlichkeitslabel für Glarner Firmen). Auf Anfrage der Gleichstellungskommission Schwyz wird eine Teilnahme am Projekt Frauennetzwerk – Plattform und Pool für politisch interessierte Frauen geprüft. Weiter soll die Besetzung von ausserparlamentarischen Kommissionen überprüft werden.

## 6. Entwicklung der tatsächlichen Gleichstellung

Trotz Fortschritten ist die tatsächliche Gleichstellung in vielen Lebensbereichen noch nicht realisiert: So gleicht sich das Bildungsniveau von Frauen und Männern zwar tendenziell an, wenig hat sich hingegen in der geschlechtsspezifischen Berufs- und Studienfachwahl geändert. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist deutlich gestiegen, doch nur vier von zehn Frauen arbeiten Vollzeit. Mit Blick auf die demographische Entwicklung erscheint es notwendig, Frauen für die Berufswelt zu gewinnen bzw. diese auch dort zu behalten (Stichwort: War for talents). Bei den Männern arbeitet nur einer von zehn Teilzeit (13,8%). Unter den Arbeitnehmenden in Führungspositionen machen Frauen nur einen Drittel aus. Im Kanton Glarus sind Frauen in Führungspositionen von Unternehmen zu 10% und in Verwaltungsräten zu 2% beteiligt.

Auf dem Weg in die nationalen und kantonalen Parlamente zeichnet sich eine Stagnation des langjährigen Vormarsches der Frauen ab: Der Frauenanteil unter den Kandidierenden beträgt 33%, unter den Gewählten liegt er bei 29,0% im Nationalrat bzw. bei nur 19,6% im Ständerat (2011). Der Kanton Glarus ist mit keiner Frau in nationalen Parlamenten vertreten. Im Landrat des Kantons Glarus liegt der Frauenanteil bei lediglich 15%.

Lohnungleichheit ist ein erklärtes Ziel des Bundesrates. Obwohl das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit seit 30 Jahren verfassungsrechtlich garantiert wird, bestehen die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer nach wie vor, sie betragen durchschnittlich 18.4% und variieren nach Region und Berufsbranche um bis zu 37%. Vielfach entstehen die Lohndiskriminierungen unbeabsichtigt und verstecken sich in Details innerhalb der Lohn- und Bewertungssysteme. Gesamthaft ist die Entwicklung jedoch positiv: Der durchschnittliche Lohnunterschied im privaten Sektor nimmt zwar langsam aber kontinuierlich ab. Jedoch verdienen Frauen hochgerechnet auf eine Vollzeitstelle immer noch markant weniger als Männer (siehe Broschüre „Auf dem Weg zur Lohngleichheit!“). Diese fortwährende Tatsache hat den Bundesrat bewogen, die Mittel zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung zu erhöhen, um damit mehr Kontrollen durchzuführen, neue Instrumente zu entwickeln und mehr Informations- und Weiterbildungsarbeit zu leisten. Von einer fairen Lohnpolitik profitieren Frauen, Ehepaare, Familien und nicht zuletzt die Sozialversicherungen.

Das Nationale Forschungsprogramm «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60) untersucht die Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Programme und Massnahmen in der Schweiz, identifiziert die komplexen Ursachen für das Fortbestehen von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und stellt Wissen und Empfehlungen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik und Gleichstellungspraxis bereit. Die Resultate werden im Jahr 2014 vorliegen.

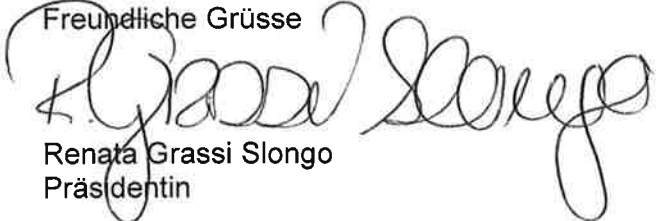
## 7. Gründe zur Weiterführung der Gleichstellungskommission

Der gesetzliche Auftrag für die Einsetzung einer Kommission ist auf nationaler und kantonaler Ebene gegeben. Wie bereits erwähnt nimmt die Kommission im Rahmen der bescheidenen Mittel unter Einbezug von viel Freiwilligenarbeit ihre Aufgabe wahr. Die Resultate dieses Einsatzes sind indes nicht oder nur schwer messbar, handelt es sich doch schwerpunktmässig um Sensibilisierungsarbeit. Wie der vorstehende Abschnitt zur Entwicklung der tatsächlichen Gleichstellung aufzeigt, ist der Bedarf an wirkungsvoller Gleichstellungsarbeit nach wie vor hoch. Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist noch nicht erreicht. Es handelt sich hierbei um eine fortwährende gesellschaftliche Querschnittsaufgabe. Gleichstellungsarbeit könnte sehr viel effizienter sein, wenn beispielsweise mit einem Aktionsplan auf Chancengleichheitsziele hingearbeitet werden könnte (Lohngleichheit, geschlechterneutrale Berufswahl, Förderung von familienfreundlichen Massnahmen in Firmen, Geschlechtervertretungen in Verwaltungsräten und Parlamenten, externen Kommissionen, Förderung des

Frauenanteils in der Politik, die Bekämpfung stereotyper Rollenbilder, Gewalt in Familien u.v.m.). Als Gleichstellungskommission im Milizsystem sind allerdings die personellen Ressourcen stark beschränkt. Eine wirkungsvolle und umfassende Arbeit dieser Art bedürfte grundsätzlich einer Anstellung von Gleichstellungsbeauftragten, die beispielsweise in eine Fachstelle für Gesellschafts- bzw. Familienfragen integriert wird, so wie das in anderen Kantonen der Fall ist. Die heutige Form einer Gleichstellungskommission im Milizsystem ist jedenfalls eine sehr kostengünstige Variante. Die durchschnittlichen Kosten in der Amtsdauer 2008 bis 2013 beliefen sich für Sitzungsgelder auf SFr. 6'049.00 jährlich, für Kosten für Projekte, Beiträge und Diverses auf SFr. 5'665.00 jährlich.

## 8. Antrag

Aus den vorgenannten Gründen beantragt die Gleichstellungskommission die Weiterführung ihrer Einsetzung zu beschliessen.

Freundliche Grüsse  
  
Renata Grassi Slongo  
Präsidentin