

Niederurnen, 21. März 2022

Bericht der Gleichstellungskommission des Kantons Glarus für die Amtsdauer 2018 bis 2022

Sehr geehrter Herr Ratsschreiber

Durch den Regierungsrat Markus Heer haben Sie die Gleichstellungskommission (GLK) am 13.01.2022 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 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 kantonalen 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.

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.

4. Tätigkeiten in der Amtsdauer 2018–2022

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

4.1 Projekte

- **Landratswahlen – 30 Männer sind genug. 30 Frauen auch**
- **Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs**
- **Lohngleichheit – equal pay day**
- **Aktionsplan**

Landratswahlen 2022

Im Rahmen des Projektes „30 Männer sind genug. 30 Frauen auch“ wurde mit Unterstützung aller politischen Parteien eine zweiteilige Veranstaltungs- und Kursreihe „fit für die Politik“ lanciert (2019 und 2021) mit dem Ziel der Frauenförderung im Hinblick auf die Landratswahlen 2022.

Auf die Landratswahlen 2022 hin wurde Flyer verteilt und ein Inserat in der Zeitung geschaltet. Anmelden konnten sich alle Frauen, die sich gerne politisch engagieren wollen. Die angemeldeten Frauen wurden dann für die Wahlen und die möglichen Podien geschult und vorbereitet. Mit einem Frauenanteil von 25% ist das Ziel von 50% noch nicht erreicht. Wir hoffen, dass am 15. Mai 2022 mehr Frauen in den Landrat gewählt werden.

Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs

Mit der Namensänderung des Tochtertages zum Nationalen Zukunftstag (NZT) wird die Ausrichtung auf beide Geschlechter betont. Der NZT 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 NZT 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 Flyern 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 Projektstages 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.

Lohngleichheit – equal pay day

Der Lohngleichheitstag 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 Lohngleichheitstag (2018/19 der 18. März, 2020 der 17. März, 2021 der 10. März) weist die GLK mit verschiedenen Aktionen auf das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit hin:

- 2018 zum Anlass zeigten wir am 22. Februar in der Landesbibliothek den Film «We want sex» - eine vergnügliche Zeitreise in die Vergangenheit und den Kampf der Ford-Arbeiterinnen für ihre Rechte.
- 2019 zum Anlass zeigten wir am 22. Februar 2019 in der Landesbibliothek Glarus den Film «Sternstunde ihres Lebens».
- 2020 Coronabedingt wurden nur ein Inserat in Zeitungen geschaltet und Fahnen aufgestellt.
- 2021 Coronabedingt wurden nur ein Inserat in Zeitungen geschaltet und Fahnen aufgestellt.

Aktionsplan

Anlässlich des Frauenstreiktages vom 14. Juni 2019 wurde dem Regierungsrat und dem Landrat eine Petition eingereicht. Diese Petition enthielt acht Ziele sowie die Forderung nach Einberufung einer Fachgruppe, welche mit der Ausarbeitung einer Strategie und eines Aktionsplanes Gleichstellung zu beauftragen sei. Der Regierungsrat legte in seiner Stellungnahme zur Petition (Schreiben vom 24. September 2019) ausführlich dar, wie er sich den weiteren Prozess und die nächsten Schritte in der Thematik vorstellt.

Am 12. November 2019 bestimmte der Regierungsrat eine Delegation, bestehend aus Landesstatthalter Benjamin Mühlemann, Ratsschreiber Hansjörg Dürst und der Hauptabteilungsleiterin Personal und Organisation, Eva Schielly, um das weitere Vorgehen mit einer Delegation des Petitionskomitees und der Gleichstellungskommission zu besprechen. Diese Aussprache fand am 22. Januar 2020 im Rathaus statt. Man einigte sich im Grundsatz darauf, die Gleichstellungskommission mit Vertreterinnen des Initiativkomitees zu erweitern und diese erweiterte Gleichstellungskommission mit der Ausarbeitung eines Entwurfs zu einem Aktionsplan zu mandatieren.

Im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung überreichte die erweiterte Gleichstellungskommission den Aktionsplan am 18. Februar 2021 einer Delegation des Regierungsrates zur weiteren Bearbeitung. Die regierungsrätliche Delegation nahm am 16. März 2021 eine erste Evaluation und Priorisierung der vorgeschlagenen Ziele und Massnahmen des Aktionsplans vor. Über die Sommermonate fand ein verwaltungsinternes Vernehmlassungsverfahren zum Aktionsplan und der von der regierungsrätlichen Delegation vorgeschlagenen Priorisierung statt. An seiner Sitzung vom 23. November 2021 nahm der Regierungsrat Kenntnis vom Aktionsplan und dem Vernehmlassungsergebnis und definierte die prioritären Ziele und Massnahmen, wobei die Massnahme 1.7 eine Ergänzung zum Aktionsplan darstellt.

Prioritäre Ziele und Massnahmen gemäss Regierungsratsbeschluss vom 23. November 2021:

Ziele		Massnahmen	
1	Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Kanton Glarus als wichtige öffentliche Aufgabe anerkannt und das Engagement in diesem Bereich ist verstärkt.	1.4	Der Kanton Glarus unternimmt weitere Schritte, um den Anteil der Frauen in Führungspositionen in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft zu erhöhen.
		1.6	Der Kanton Glarus prüft geeignete Massnahmen (namentlich die Schaffung einer Fachstelle), um das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter im Kanton langfristig sowie mit hoher Fachkompetenz und Wirkungskraft sicherzustellen.
		1.7	Der Kanton Glarus prüft im Rahmen von Gesetzgebungsprojekten, ob eine Vorlage gewisse Bevölkerungsgruppen diskriminiert.
2	Managementprozesse, Dienstleistungen und Produkte der Verwaltung zeigen, dass die kantona-	2.1	Der Auftritt des Kantons Glarus gibt die Vielfalt bezüglich Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung in Wort und Bild frei von Geschlechterstereotypen wieder.

	len Mitarbeitenden über eine hohe Genderkompetenz verfügen und einen unvoreingenommenen, respektvollen Umgang (intern und extern) gewährleisten.	2.2	Auf allen Führungsstufen werden die Mitarbeitenden zu Themen Genderkompetenz, Gleichstellung sowie sexistische und sexuelle Belästigung weitergebildet.
		2.3	Neue Mitarbeitende werden bei ihrer Einführung zu den Themen Gender, Gleichstellung sowie sexistische und sexuelle Belästigung informiert und sensibilisiert.
4	Der Kanton Glarus erreicht mit seinem Engagement bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	4.1	Der Kanton Glarus stellt sicher, dass genügend bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuungsplätze vorhanden sind.
		4.4	Der Kanton Glarus lanciert zur gezielten Unterstützung von KMU bei der Verbesserung ihrer Familienfreundlichkeit ein Projekt „KMU in Aktion – Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor“ und nutzt dabei die Erfahrungen anderer Kantone mit solchen Projekten (z.B. Graubünden, Baselland).

Bei der Sitzung vom 13. Januar 2022 wurde zusammen mit dem Regierungsrat Markus Heer beschlossen, dass die Umsetzung der Prioritäten ab dem Herbst 2022 zusammen mit der Fachstelle Gleichstellung erfolgt.

4.2 Veranstaltungen

- **Menschenrechte – (k)eine Selbstverständlichkeit**
- **30 Männer sind genug. 30 Frauen auch**
- **Frauenquoten**

Um darauf aufmerksam zu machen, dass Menschenrechte nicht in Stein gemeisselt sind und immer wieder missachtet werden oder durch Gesetzesänderungen geändert werden, hat die Gleichstellungskommission zusammen mit dem Anna Göldi Museum einen Apéro organisiert. Britta Scheunemann hat ein Referat über das Thema gehalten.

«30 Männer sind genug»: Damit kämpfte sich der «Sandwich-Mann» durch die Menge am Landsgemeinde-Flohmarkt 2018 in Glarus. Gekämpft hat er für 30 Frauen im Glarner Landrat. Im Einsatz war er für die kantonale Gleichstellungskommission. Dass Botschaften einfach und anschaulich vorgetragen werden müssen, zeigt sich hier (vorbildlich). Denn wenn Ideen laufen lernen, dann greifen sie (um sich). Das war das Ziel. Diversity ist in allen Lebenslagen ein Thema. Am 16. Mai 2018 wurde zu dem Thema im Hotel Glarnerhof eine Podiumsveranstaltung durchgeführt.

4.3 Berichte und Stellungnahmen

Am 4. November 2020 hat der Bundesrat das UVEK beauftragt, bei den Kantonen und den politischen Gemeinden eine Vernehmlassung zur Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 durchzuführen. Die Gleichstellungskommission hat bei dieser Strategie Entwicklung mitgearbeitet.

Im April 2021 hat die Gleichstellungskommission die Stellungnahme zur Vernehmlassung zum Bundesgesetz über eine Revision des Sexualstrafrechts bearbeitet. Diese wurde durch Monika Bösch eingereicht.

5. Entwicklung der tatsächlichen Gleichstellung

Die Corona Krise hat uns gezeigt, dass wir noch einen weiten Weg bis zur Gleichstellung von Mann und Frau haben. Automatisch wurde verlangt, dass die Mütter zuhause bleiben um sich um die Kinder und das Home Schooling zu kümmern. Als dank wurden die Mütter von den Arbeitgebern entlassen. Ebenso nahm die Häusliche Gewalt massiv zu, da man zuhause bleiben musste und sich so nicht mehr aus dem Weg gehen konnte.

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%.

Lohngleichheit 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.

6. 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 2018 bis 2022 beliefen sich für Sitzungsgelder auf 6'049 Franken jährlich, für Kosten für Projekte, Beiträge und Diverses auf 5'665.00 Franken jährlich.

7. Antrag

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

Freundliche Grüsse

Sabrina Strub
Präsidentin