Protokoll

11. Nationale Tagung der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS), 25. November 2021 in Genf

(wegen der Corona-Pandemie erfolgt diese Tagung per Videokonferenz)

Teilnehmende: 48 Personen

Dauer der Tagung: 08.45 - 13.15 Uhr

Begrüssung zur Videokonferenz

Um 08.45 Uhr eröffnet Emmanuelle Pasquier, Präsidentin der SKS, die Tagung in Genf, begrüsst die Teilnehmenden und heisst sie herzlich willkommen. Es sind 14 Mitgliedskantone und die Bundesverwaltung sowie die Nicht-Mitgliedskantone Appenzell-Ausserrhoden, Waadt und das Bundesverwaltungsgericht vertreten, was das grosse Interesse an diesen Tagungen beweist. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG ist durch Andrea Binder, Leiterin Fachbereich Recht, präsent.

Von den Kantonen Schaffhausen, St. Gallen, Tessin und Uri konnte leider niemand teilnehmen.

Generalversammlung der SKS-COC

Die Versammlung ist beschlussfähig, Traktandenwünsche sind keine eingegangen.

Die Tagesordnung der Generalversammlung wird ohne Änderung genehmigt.

1. *Traktandum*

   Begrüssung

   Emmanuelle Pasquier begrüsst die Mitglieder und eröffnet formell die 8. Generalversammlung.

2. Traktandum

Abnahme und Verdankung des Protokolls von GV/Tagung 2018, Solothurn

Das Protokoll der Nationalen Tagung vom 22. November 2018 in Solothurn wird einstimmig genehmigt und der Verfasserin, Marianne Muggli, verdankt.

3. Traktandum

Abnahme Tätigkeitsbericht 2019 bis 2021 des Vorstands

In den Jahren 2019 bis 2021 konnten sich Vorstand und Sekretariat wegen der Corona-Pandemie zu keiner Sitzung treffen. Die laufenden Geschäfte wurden elektronisch erledigt.

Emmanuelle Pasquier bedauert, den Rücktritt von Susanne Berchtold vermelden zu müssen. Sie tritt nach mehrjähriger Tätigkeit wegen Amtszeitbeschränkung aus dem Vorstand aus und wird mit herzlichem Dank für die geleistete Arbeit verabschiedet.

Der Tätigkeitsbericht wird abgenommen.

4. und 5. Traktandum

Abnahme Rechnung 2018 bis 2020 und Revisionsbericht, Décharge an Vorstand / Budget 2022/2023

Die Traktanden 4 und 5 werden zusammengenommen.

Reinhold Nussmüller verweist auf die Unterlagen. Er stellt fest, dass alle Mitgliederbeiträge bezahlt sind.

Die Rechnung 2018 schliesst mit einem Vortrag von CHF 5'415.45 ab, diejenige von 2019 mit einem Vortrag von CHF 17'876.10. Da im Jahr 2020 keine Tagung durchgeführt werden konnte, beträgt der Kontostand Ende 2020 CHF 26'543.20. Die Videokonferenz wird mehr kosten als vorgesehen, weshalb die Kosten für 2021 höher budgetiert sind.

Rechnung und Budget werden einstimmig genehmigt und Reinhold Nussmüller die Ausfertigung bestens verdankt.

Die Beibehaltung des Mitgliederbeitrags von gegenwärtig CHF 700.00 pro Jahr wird einstimmig angenommen.

Susanne Büchi verliest den Revisionsbericht. Sie hat die Buchhaltung 2018 bis 2020 geprüft und dabei festgestellt, dass die alten und neuen Saldi übereinstimmen und alle Bankbelege vorhanden sind. Die Stichproben der Belege und Verbuchungen stimmen ebenfalls überein. Die Führung der Kasse ist in Ordnung. Um Décharge-Erteilung wird gebeten.

Der Revisionsbericht wird einstimmig genehmigt und Susanne Büchi verdankt.

Dem Vorstand wird einstimmig Décharge erteilt.

6. Traktandum

Wahlen:

Es folgen die Wahlen des Vorstandes und der Kontrollstelle 2021 bis 2023; alle vorgeschlagenen KandidatInnen werden einstimmig gewählt.

Präsidentin:
Doris Wobmann, Präsidentin des Arbeitsgerichts des Kantons Luzern

Vize-Präsidentin:
Emmanuelle Pasquier, Direktorin beim Arbeitsgericht des Kantons Genf

Kassier:
Reinhold Nussmüller, Rechtsanwalt, Präsident der Schlichtungsstelle Kanton Thurgau, Amriswil

Kontrollstelle:
Susanne Büchi, Mitglied der Schlichtungsstelle Kanton Thurgau, Dussnang

Das Sekretariat wird weiterhin von Marianne Muggli, Eschlikon, geleitet. Sie führt auch die Buchhaltung und ist für die Aktualisierung der Homepage zuständig.

7. Traktandum

Nächster Tagungsort 2023: Vorschlag Luzern

Der Kanton Luzern hat sich bereit erklärt, die nächste Tagung zu organisieren. Die Versammlung genehmigt Luzern als Tagungsort 2023 einstimmig. Das genaue Datum und die Örtlichkeit werden rechtzeitig bekannt gegeben.

8. Traktandum

Fallstatistik

Emmanuelle Pasquier verweist auf die Unterlagen. Die Angaben zur Fallstatistik sind auf der Basis der verfügbaren Rückmeldungen in zusammengefasster Form aufbereitet worden. Alle Kantone ausser Jura, Uri und Waadt haben ihre Zahlen übermittelt.

In den Jahren 2018 bis 2020 war die Anzahl der Fälle ziemlich gleichbleibend.
Im 1. Halbjahr 2021 sind aber bereits 73 Fälle zu verzeichnen. Sollte sich dieser Trend im 2. Halbjahr fortsetzen, würde im Jahr 2021 ein Höchststand an Schlichtungsfällen erreicht.

Auffallend ist, dass in der Deutschschweiz vor allem Klagen betreffend Lohnungleichheit und Schwangerschaft/Mutterschaft eingegangen sind, währenddem es sich in der Westschweiz vorwiegend um Klagen wegen sexueller Belästigung handelte.

Die Kantone Genf und Zürich hatten wieder am meisten Schlichtungsfälle zu verzeichnen, gefolgt von Bern und Basel.

9. Traktandum

Varia

Die Vorsitzende erklärt den formellen Schluss der 8. Generalversammlung.

Referat von Karine Lempen, Ordentliche Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Genf „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des GIG: ein sich entwickelndes Konzept“

Zusammenfassung der Thesen des Beitrags *Diskriminierung „aufgrund des Geschlechts“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes (LEg) im Lichte von CEDAW neu überdenken*

in Zeitschrift für Schweizerisches Recht 2021 II 191 (ZSR 2021 II 191)

1. Um die Wirksamkeit des GIG zu verbessern, sollte bei der Auslegung des Begriffs der Diskriminierung „aufgrund des Geschlechts“ (Art. 3 GIG) die Entwicklung dieses Konzepts seit den frühen 1990er Jahren stärker mitberücksichtigt werden. In der jüngsten Rechtsprechung des CEDAW-Ausschusses, des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Gerichtshofs der Europäischen Union spiegelt sich diese Entwicklung, lässt sich doch namentlich eine zunehmende Berücksichtigung der schädlichen Auswirkungen von Geschlechterstereotypen (Art. 5 CEDAW) auf die Gesellschaft feststellen.

2. Ein fundiertes Verständnis der Diskriminierung „aufgrund des Geschlechts“ zieht die Ausweitung des Anwendungsbereichs des GIG auf Diskriminierungen aufgrund vorgefasster, „standardisierter“ Männlichkeits- oder Weiblichkeitserwartungen - insbesondere wegen des Aussehens, des Erscheinungsbildes, des Verhaltens oder der emotionalen und sexuellen Orientierung (wenn beispielsweise ein Mann von seinen Kollegen belästigt wird, indem sie ihn wegen seines zierlichen Körperbaus, seiner Art, wie er die Vaterrolle wahrnimmt oder wegen seiner Homosexualität als „Weichei“ betiteln) - nach sich.

3. Bei einer *direkten* Diskriminierung „aufgrund des Geschlechts“ muss geprüft werden, ob es einen kausalen Zusammenhang zwischen der strittigen Massnahme (z.B. die Verweigerung einer Beförderung) und dem Kriterium „Geschlecht“ gibt, ohne sich dabei auf einen Vergleich von Personen des weiblichen mit Personen des männlichen biologischen Geschlechts zu beschränken. Das Durchbrechen dieser binären Sichtweise ermöglicht es beispielsweise, die Lohndiskriminierung zwischen Frauen aufgrund von Mutterschaft oder die Diskriminierung von Transmenschen aufgrund ihrer Identität zu erfassen. Bei einer *indirekten* Diskriminierung wiederum darf man nicht vergessen, dass eine scheinbar geschlechtsneutrale Massnahme auch dann eine diskriminierende Wirkung haben kann, wenn es nicht möglich ist, einen erheblichen Unterschied bei den Frauen- bzw. Männeranteilen in den von der Massnahme betroffenen Gruppen festzustellen. Anhand einer *qualitativen* (und nicht quantitativen) Analyse kann beispielsweise die diskriminierende Wirkung einer Vorschrift, die das Tragen jeglicher Kopfbedeckung im Unternehmen verbietet, aufgezeigt werden. Quantitativ mag diese Regelung gleich viele Frauen wie Männer betreffen, qualitativ aber kann sie besonders schwerwiegende Folgen für Frauen mit einer bestimmten Religion oder ethnischen Herkunft haben.

4. Soweit bekannt ist, wurde bisher in Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem GIG noch nie eine Mehrfachdiskriminierung geltend gemacht. Eine solche könnte beispielsweise bei der Festlegung der Entschädigung nach Art. 5 GIG, deren Höhe „unter Würdigung *aller Umstände*“ festgesetzt werden muss, berücksichtigt werden. Eine Arbeitnehmerin, die sowohl aufgrund ihres Geschlechts wie auch ihrer Behinderung diskriminiert wird, kann ausserdem einen Anspruch auf angemessene Vorkehrungen im Sinne des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention BRK) geltend machen, wobei die Vorkehrung beispielsweise in der Bereitstellung eines Stillzimmers, das für Arbeitnehmerinnen im Rollstuhl zugänglich ist, bestehen kann.
5. Eine vermehrte Berufung auf „Mehrfach“-Diskriminierung, auf Diskriminierung „durch Assoziierung“ und auf den „Anspruch auf angemessene Vorkehrungen“ im Sinne der BRK würde zu einer breiteren Rechtsprechung zum GIG beitragen und die Wirksamkeit dieses Gesetzes verbessern.

Referat von Giovanni Ferro Luzzi, Ordentlicher Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Genf (Geneva School of Economics and Management) und an der Fachhochschule für Management HES-SO Genf „Lohngefälle und Diskriminierung: methodische Aspekte und statistische Vorkehrungen“

Frauen nehmen in allen Ländern mehr und mehr am Arbeitsmarkt teil.

In der Schweiz und in Schweden ist die Erwerbsquote der Frauen mit 80 % am höchsten, gefolgt von den Niederlanden, Dänemark, Norwegen, Grossbritannien, Japan, Österreich, Portugal, Spanien, USA, Frankreich, Ungarn, Griechenland und Korea. Mit 55 % ist sie in Italien am niedrigsten.

Die Ausbildung ist aber immer noch sehr geschlechtsspezifisch. Frauen üben vor allem folgende Berufe aus: Pflege, Management und Administration, Erziehung, Sozialarbeit, Psychologie, Musik. Männer arbeiten eher in der Land- und Forstwirtschaft, in der Architektur, im Bauwesen und in der Planung, als Elektriker oder Mechaniker, im Sport oder als Techniker/Informatiker.

Ungleichheiten bestehen auch bei den häuslichen Aufgaben. Diese werden hauptsächlich von den Frauen erledigt.

In Ländern mit hohen Kinderbetreuungskosten arbeiten Frauen häufiger Teilzeit.

Kinderbetreuungs- und Elternurlaubsregelungen korrelieren umgekehrt mit dem Lohngefälle.

Ferner ist ein Wandel der Mentalitäten erkennbar. Bei einer Stellenknappheit sollten Männer keinen Vortritt mehr vor Frauen haben, um eine Stelle zu erhalten.

In der Schweiz wird ein langsamer Fortschritt bei den Lohnunterschieden festgestellt.

Eine Richtlinie der Europäischen Union zwingt die grossen Unternehmen, ihren Verwaltungsrat mindestens zu 40 % mit Frauen zu besetzen.

Die Schweiz ist ein eher zurückhaltendes und sparsames Land. Neben dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub verfügt sie seit dem 1. Januar 2021 über einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub.

In der Schweiz hat der Nationalrat 2018 *indikativen Werten* für alle börsenkotierten Unternehmen zugestimmt: diese müssen jeweils einen Frauenanteil von 30 % in ihrem Verwaltungsrat und von 20 % in ihrer Geschäftsleitung aufweisen können, innerhalb einer Fünfjahres- bzw. Zehnjahresfrist. Wenn sie diese Quoten nicht erreichen, müssen sie eine Erklärung abgeben, jedoch nicht mit Sanktionen rechnen.

Schlussfolgerungen:

Frauen nehmen aktiv am Arbeitsmarkt teil und sind gut ausgebildet.

Sie sind jedoch immer noch zu oft gezwungen, Beruf und Familie zu vereinbaren und schlechter bezahlte Ausbildungen/Berufe zu wählen.

An der Lohnfront sind Fortschritte zu beobachten, aber unerklärliche Diskrepanzen bestehen weiterhin.

Die öffentliche Politik sollte Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen, aber auch solche vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Referat von Roxane Sheybani, Rechtsanwältin „Bundesgesetz über die Gleichstellung vor den Gerichten“

Beweislasterleichterung (Art. 6 GlG)

1. Die arbeitnehmende Partei macht die Diskriminierung ***glaubhaft***

   Das Gericht muss vom Zutreffen der arbeitnehmerseitigen Argumente nicht überzeugt sein, es genügt, wenn sachliche Gründe vorgebracht werden, die den behaupteten Sachverhalt als wahrscheinlich erscheinen lassen, ohne dabei auszuschliessen, dass die tatsächlichen Umstände anders liegen (BGE 130 III 145).

2. Die arbeitgebende Partei muss den ***Vollbeweis*** erbringen, dass die unterschiedliche Behandlung auf sachlichen Gründen beruht.

Schlichtung

Für Streitigkeiten gelten besondere Regelungen gemäss GlG.

Die arbeitnehmende Partei *kann* auf den Schlichtungsversuch verzichten (Art. 199 Abs. 1 lit. c ZPO).

Zusammensetzung der Schlichtungsbehörde (Art. 200 Abs. 2 ZPO):
Die Schlichtungsbehörde besteht aus einer vorsitzenden Person und einer paritätischen Vertretung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie des öffentlichen und privaten Bereichs; die Geschlechter müssen paritätisch vertreten sein.

Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos (Art. 113 Abs. 1 und 2 lit. a ZPO).

Der Urteilsvorschlag ist unabhängig vom Streitwert (Art. 210 ZPO).

Verbot der Diskriminierung bei der Anstellung

Art. 3 Abs. 2 GlG:

„Das Verbot jeglicher Diskriminierung gilt insbesondere für die **Einstellung**, die Aufgabenverteilung, die Anpassung der Arbeitsbedingungen, die Vergütung, die Aus- und Weiterbildung, die Beförderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses."

Gesprächsraster, mündliche oder schriftliche Fragen, Eignungstests

Keine Befreiung von der Beweislast.

Diskriminierungsverbot bei der Entlöhnung

Art. 3 Abs. 2 GlG:

„Das Verbot jeglicher Diskriminierung gilt insbesondere für die Einstellung, die Aufgabenverteilung, die Anpassung der Arbeitsbedingungen, die **Vergütung**, die Aus- und Weiterbildung, die Beförderung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses."

Lohndiskriminierung: Situationen, in denen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das Entgelt nicht gleich ist, ohne dass dieser Gehaltsunterschied sachlich gerechtfertigt ist.

Beweislasterleichterung

Objektive Gründe, die einen Gehaltsunterschied rechtfertigen?

- Ausbildung, Dienstalter im Unternehmen, Qualifikationen, Berufserfahrung, eingegangene Risiken, Ertrag, erbrachte Leistungen, Pflichtenheft usw.

Beispiele für aussergerichtliche Verfahren

Nach dem Grund für die Ablehnung einer Ausbildung und/oder Beförderung fragen, vorzugsweise schriftlich.

Anzeige beim kantonalen Arbeitsinspektorat erstatten (Art. 54 ArG)[128].

Kontakt mit einer Organisation (z.B. einer Gewerkschaft) aufnehmen, die voraussichtlich an der Seite oder anstelle des betroffenen Arbeitnehmers Massnahmen ergreifen wird (Art. 7 GlG, Art. 89 ZPO).

Kontakt mit einer kantonalen Fachstelle für Gleichstellung[129] oder einer anderen Beratungsstelle aufnehmen.

Beratung bei einer gemeinsamen Schlichtungsstelle in Anspruch nehmen (Art. 201 Abs. 2 ZPO)[130].

Sexuelle Belästigung

Art. 4 GlG:

„Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art."

Keine Befreiung von der Beweislast.

ABER die Rechtsprechung akzeptiert, dass Belästigung anhand einer **Reihe konvergierender Anhaltspunkte** (überwiegende Wahrscheinlichkeit) festgestellt werden kann, vgl. Urteil BGer 4A_544/2018.

Bericht von Andrea Binder, Dr. iur., LL.M., Leiterin Fachbereich Recht und Bundesratsgeschäfte, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) „Handlungsfelder & Prioritäten 2019-2021"

Das Organigramm des EBG, gültig seit 2021, präsentiert sich wie folgt:

Bereich Finanzhilfen und Ressourcen, Bereich Arbeit, Bereich Gewalt, Bereich Recht und Bundesratsgeschäfte. Unterstützt werden diese Fachbereiche durch das Sekretariat EKF sowie das Büro für Kommunikation und Internationales.

Handlungsfelder & Prioritäten 2019-2021

- Recht
- Lohngleichheit
- Finanzhilfen
- Gewalt
- Gleichstellungsstrategie 2030

Budget: 12 Mio. CHF, davon ca. 7,5 Mio. CHF für Finanzhilfen.

Personalressourcen: ca. **18 Vollzeitstellen** (ca. 25 Personen, inkl. Hochschulpraktika). 64 % Frauen, 36 % Männer. Ausbildungsprofile: Recht, Wirtschaft, Soziologie, Politologie, Psychologie, Geschichte, Philosophie, Linguistik, Rechnungswesen, kaufmännische Berufe etc.

Recht

Analyse der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2019)

Einer Beschwerde an das Bundesgericht liegt am häufigsten eine Klage wegen **Lohndiskriminierung im öffentlich-rechtlichen Bereich** zugrunde.

Mehr als die Hälfte aller Fälle betreffen **Berufe im Gesundheits- (30 %) oder Bildungswesen (23,7 %).**

Bei Fällen aus der **Deutschschweiz** geht es meistens um Lohndiskriminierungen.

Fälle, die andere Arten von Diskriminierung (insbesondere sexuelle Belästigung) betreffen, kommen hauptsächlich aus der **Westschweiz.**

Die Zusammensetzung des **Richterkollegiums** in Bezug auf Geschlecht, Alter oder politische Partei hat keinen Einfluss auf das Ergebnis.

Von den 81 analysierten Urteilen stammen 22 aus dem Kanton **Zürich** und 17 aus dem Kanton **Genf.**

Im Durchschnitt beträgt die Gesamtdauer eines Gerichtsverfahrens auf der Grundlage des GIG **weniger als vier Jahre.**

Von den 81 analysierten Urteilen betrafen 37 % Arbeitsverhältnisse, die dem Privatrecht und 63 % dem **öffentlichen Recht** unterstehen.

In rund **zwei Dritteln der Fälle** (53 bzw. 65,4 %) fiel der Ausgang des Verfahrens ganz (43 Fälle) oder mehrheitlich (10 Fälle) zu **Ungunsten der arbeitnehmenden Partei** aus.

In **28 Fällen** (34,5 %) war der Ausgang ganz (17 Fälle) oder überwiegend (11 Fälle) **günstig** für die **arbeitnehmende Partei.**

Lohngleichheit

Instrumente zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung

- Logib (Lohngleichheitsinstrument Bund)
  - **Seit 1.7.2020: Online-Tool** zur Lohngleichheitsanalyse für alle Unternehmen, kostenlos, anonym, einfach und sicher, entwickelt vom EBG
  - Modul 1 und 2 (KMU)
- Staatliche Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen (Bund)
  - 30 Kontrollen der Lohngleichheit pro Jahr
  - 2021-2023 Priorität der Kontrollen bei kleinen und mittleren Unternehmen
  - Zusammenarbeit mit den Kantonen und Gemeinden zur Harmonisierung der Prozesse und eines gemeinsamen Standars
- Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
  - Seit 2016: Bund, 17 Kantone, 120 Gemeinden und 71 staatsnahe Betriebe
    Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz
    Durchführung von Analysen in der öffentlichen Verwaltung
    Behördennahe Organisationen zur Durchführung von Analysen ermutigen
    Lohngleichheit im Rahmen von öffentlichen Aufträgen oder Subventionen durchsetzen
    Ergebnisse kommunizieren - Vorbildfunktion des öffentlichen Sektors

Finanzhilfen

Erwerbsleben

Das EBG gewährt finanzielle Unterstützung für Projekte zur Chancengleichheit im Erwerbsleben.

Pro Jahr stehen dafür rund **4,5 Millionen CHF** zur Verfügung.

Projekte, die möglichst **konkret und nachhaltig zu einer tatsächlichen Chancengleichheit** im Erwerbsleben beitragen.

Prioritäten 2021-2024

Anbieten von **Dienstleistungen oder Produkten für Unternehmen,** die zur tatsächlichen Chancengleichheit beitragen, beispielsweise zur Verwirklichung der Lohngleichheit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Förderung der **gleichwertigen Teilhabe** von Frauen und Männern in Berufen und Branchen, bei denen ein **Geschlecht untervertreten** ist.

Gesuche können von öffentlichen oder privaten, nicht gewinnorientierten Organisationen eingereicht werden.

Gewaltprävention

Verordnung vom 13. November 2019 über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (SR 311.039.7)

Das EBG gewährt finanzielle Unterstützung für Projekte und Organisationen, die regelmässige Aktivitäten im Bereich der Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt durchführen.

Jährlich stehen dafür rund **3 Millionen CHF** zur Verfügung.

Seit dem 1.1.2021 können unterstützt werden:
A. Massnahmen zur Prävention von Gewaltstraftaten
B. Massnahmen zur Förderung der Koordination, Vernetzung und Zusammenarbeit

Gesuche können von öffentlichen oder privaten, **nicht gewinnorientierten Organisationen** eingereicht werden.

Gleichstellungsstrategie 2030

Legislaturprogramm 2019-2023

Gleichstellungsstrategie 2030: Verabschiedung durch den Bundesrat am 28. April 2021

4 Handlungsfelder
- Berufliches und öffentliches Leben
- Vereinbarkeit und Familie
- Geschlechtsspezifische Gewalt
- Diskriminierung

Frauen und Männer beteiligen sich gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben. Sie geniessen während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt.

Prioritäre Massnahmen 2021-2023 der Gleichstellungsstrategie 2030
- 49 Massnahmen (inkl. Beitrag der Bundesverwaltung und Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene)
- 18 Bundesstellen
- Alle Departemente und die Bundeskanzlei sind vertreten

Bis Ende 2021: Konkretisierung und Ergänzung in einem **Aktionsplan**

Ziele des Aktionsplans:
- Umsetzung der Konkretisierung und Ergänzung der Massnahmen, Schaffung einer Dynamik auf allen Ebenen (Bund, Kantone, Städte, Gemeinden)

Inhalt:
- Detaillierte prioritäre Massnahmen 2021-2023
- Neue Massnahmen des Bundes mit einem Zeithorizont für die Umsetzung bis 2030
- Beiträge von Kantonen, Gemeinden und Städten

Weiteres Vorgehen:
- Regelmässige Aktualisierung und Monitoring, Koordination und Austausch
- Zwischenbericht Ende 2025: Evaluation des Stands Strategie, der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030

Referat von Dr. Kléa Faniko, Dozentin und Projektleiterin an der Universität Genf „Genderstereotype und Sexismus“

Geschlechterstereotype beschreiben die Zuweisung bestimmter Merkmale und Eigenschaften zu Individuen nur aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe weiblicher bzw. männlicher Personen, ohne dass dabei berücksichtigt wird, dass Unterschiede innerhalb der Geschlechtsgruppen grösser ausfallen können als Unterschiede zwischen ihnen.

Geschlechterstereotype beschreiben die Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen und das Aussehen, was wir von Personen erwarten, weil wir sie als Frau oder Mann wahrnehmen.

Geschlechterstereotype können sich auf verschiedene Bereiche beziehen, wie z.B. Berufswahl, Hobbys oder Verhaltensweisen. Ein Beispiel für ein Geschlechterstereotyp ist die Annahme, dass Frauen sich eher für soziale Berufe eignen und Männer eher für technische Berufe. Ein weiteres Beispiel ist die Annahme, dass Frauen emotialer und einfühlsamer sind als Männer.

Der Sexismus ist eng mit den Geschlechtsstereotypen verbunden, beschreibt dabei aber den Aspekt der aktiven Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Vorstellung, dass ein Geschlecht von Natur aus überlegen ist, stellt den Kerngedanken von Sexismus dar. Am Arbeitsplatz kann sich Sexismus beispielsweise in Form von Belästigung manifestieren.

Der Begriff Sexismus umschreibt jede Form von Gewalt, Ausbeutung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Begriff beinhaltet zusätzlich alle Identitäts- und Verhaltensanforderungen an eine Person oder an eine Gruppe von Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität.

Sexismus hängt also zusammen mit Geschlechterstereotypen - mit Bildern, Eigenschaften und Rollen, die eine Gesellschaft gemeinhin einer Frau oder einem Mann zuspricht.

Leider sind in der Schweiz Geschlechterstereotype weitverbreitet. Dies ist besorgniserregend, weil Stereotype den Sozialstatus von Frauen untergraben und dazu beitragen, dass sie unter anderem im Bildungswesen, auf dem Arbeitsmarkt oder im politischen Leben benachteiligt sind. Das UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau verpflichtet deshalb den Bund Massnahmen zu ergreifen, die zur Sensibilisierung für diese gesellschaftlichen Zusammenhänge und schliesslich zur Überwindung der damit verbundenen Machtstrukturen beitragen (CEDAW Art. 2 Abs. f und Art. 5 Abs. a).

Der UNO-Ausschuss gegen Frauendiskriminierung (CEDAW) gab sich 2009 besorgt, dass tief verwurzelter Stereotype hinsichtlich der Rolle und der Aufgaben von Frau und Mann in Familie und Gesellschaft in der Schweiz fortbestehen. Er hatte die Schweiz bereits früher aufgefordert, gegen diese Rollenstereotype Massnahmen zu ergreifen. Zwar erfolgten daraufhin Schritte wie die Fairplay-Kampagnen, die Verabschiedung von Gleichstellungsgesetzen in mehreren Kantonen oder die Überarbeitung der Lehrpläne. Dennoch bestehen die stereotypisierten Rollenbilder weiterhin und sie beginnen früh.

Mädchen werden als Babys in rosa gekleidet, was bedeutet: hübsch, hartnäckig, witzig, lieb, naschhaft, kokett, verliebt, reizend, elegant, schön. Knaben werden in blau gekleidet, was bedeutet: mutig, stark, stolz, tapfer, robust, schlau, geschickt, entschlossen, schalkhaft, cool.

Später bei der Berufswahl werden Mädchen vorwiegend im kaufmännischen Bereich oder im Haushalt ausgebildet, Knaben erlernen vor allem handwerkliche oder technische Berufe.

Feindseliger Sexismus
Feindseliger Sexismus kennzeichnet sich durch **eine offen negative Haltung** Frauen gegenüber, z.B. sexistischer Humor und Bemerkungen, sexuelle Belästigung, körperliche Misshandlungen.

Wohlwollender Sexismus
Wohlwollender Sexismus kennzeichnet sich durch **eine subjektive Haltung** = Frauen werden als reine Wesen beschrieben, die von Männern beschützt und geliebt werden müssen. Er hat **eine negative Wirkung**, weil er andeutet, dass Frauen empfindlich, minderwertig und weniger fähig als Männer sind.

Referat von Colette Fry, Direktorin und Isabelle Monnin Vasquez, Rechtsanwältin beim Büro zur Förderung der Gleichstellung und der Prävention von Gewalt BPEV „25 Jahre GIG: Wichtigkeit der Präventions- und Informationsarbeit“

Das BPEV stellt sich vor

Das Büro für Gleichstellungsförderung und Gewaltprävention setzt sich grundsätzlich für die Gleichberechtigung der Tatbestände unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität ein.

Aufgaben des BPEV

- Es informiert und sensibilisiert
- Es arbeitet mit seinen Partnern an den Grundsätzen der Gleichstellung zusammen
- Es überwacht die Anwendung von Gesetzen und Vorschriften
- Es organisiert Medienveranstaltungen und Schulungen
- Es produziert und verbreitet Fachinformationen
- Es führt Aufklärungskampagnen durch und positioniert sich mit Empfehlungen
- Es bietet rechtliche Überwachung, Beratung und Anleitung

3 Missionen des BPEV der letzten Jahre

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern:
  in Ausbildung, beruflicher Tätigkeit, Politik, Medien, Recht;
  Prävention von Gewalt gegen Frauen im öffentlichen und privaten Raum unter Berücksichtigung von Migrationsaspekten
- Prävention von häuslicher Gewalt (seit September 2015)
- Prävention von Gewalt und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität (seit 2014 bzw. 2016)

Das BPEV hat 7 Schwerpunktthemen

- Gleichstellung in Ausbildung und Berufsberatung
- Gleichstellung in der Arbeitswelt
- Gleichstellung in der Familie

- Gleichstellung in der Politik
- In den Medien (Presse, Werbung)
- Prävention von geschlechtsspezifischer, sexueller und häuslicher Gewalt
- LGBT-Personen

Eine beratende Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die vom Staatsrat für die Dauer der Legislaturperiode ernannt wird.

Gleichstellung in der Arbeitswelt

- Der Gleichheitsgrundsatz ist seit **40 Jahren** in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) und im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern (GIG) verankert.
- Das BPEV ist dafür verantwortlich, ausgewiesene Fachleute und die breite Öffentlichkeit über dieses Gesetz, die Fragen, Instrumente und Praktiken zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Bereich zu informieren und zu sensibilisieren.

Verordnung 3 nach dem Arbeitsgesetz (AGV 3):

Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- Gewährleistung der körperlichen und psychischen Unversehrtheit
- Inklusive Persönlichkeitsschutz
- Sexuelle oder psychische Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Präventionsaufgaben der Aufsichtsbehörden:

- Information
- Beratung
- Sensibilisierung der Unternehmen

Präventions- und Sensibilisierungsarbeit für:

- KMU (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen)
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Öffentlichkeit
- Schulen (verschiedene Ausbildungsstufen)

Für KMUs:

- KMU-Aktion +
- Präventionskit gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/a-la-une/kit-prevention-du-harcelement-sexuel-au-travail

- ❖ Gleichstellung am Arbeitsplatz: (Plattform: Gleichstellung: an die Arbeit!)

  Eine Plattform zur Förderung der Gleichstellung in Unternehmen sowie Bewertung, Information und Austausch über bewährte Verfahren, die eingeführt werden können zur Förderung der Gleichstellung und zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und deren Verwirklichung in der Arbeitswelt

- ❖ Organisation von Interventionen in verschiedenen Lehrveranstaltungen oder Rundtischgesprächen

Der Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Genfer Kantonsverwaltung 2014-2018 wurde bis 2018-2023 verlängert.

25 Jahre GIG - wie sieht die Bilanz aus?

- Fortschritte, aber langsam
- Die Notwendigkeit, die Gesetze, aber auch die Vorstellungen und Verhaltensweisen zu ändern, um die Gleichstellung auch tatsächlich zu fördern
- Die Gesetze ändern und sie bekannt machen
- Wechselwirkung zwischen verschiedenen Faktoren und die Notwendigkeit, auf die verschiedenen Problematiken einzuwirken.
- Einbringung der Massnahmen in internationalen Übereinkommen (Istanbul-Konvention und CEDAW).

Referat von Gaëlle Jourdan Oury, Direktorin Talentaktivitäten und Entwicklung der menschlichen Beziehungen, Industrielle Dienstleistungen in Genf SIG „Erfahrungsaustausch zum Thema Gleichstellung und sexuelle Belästigung bei der SIG“

SIG = Humanistisches Unternehmen - der Mensch im Mittelpunkt

Warum engagiert sich die SIG zugunsten der Vielfalt und der Inklusion (D&I)?

Diskriminierung ist gesetzlich **strafbar** und Vielfalt ist ein **Reichtum:**

- Attraktivität der Talente
- Motivation des gesamten Personals
- Bindung der MitarbeiterInnen
- Mehr Zusammenhalt und Zusammenarbeit
- Innovation und Bereicherung für alle
- Bessere wirtschaftliche Ergebnisse

Wenn das Umfeld Vertrauen zulässt:
Der Schlüssel: uns unserer Vorurteile bewusst werden!

Bei der SIG arbeiten 1'700 MitarbeiterInnen in 145 Berufen

Anteil Frauen bei der SIG: 20 %

Anteil Frauen in Führungspositionen bei der SIG: 18 %

Ziel bis 2025: 35 % Frauen

Eine Zahl, die zu langsam ansteigt:

- Der Anteil Frauen bei der SIG stagniert.
- 50 % der Frauen sind auf den untersten Ebenen der Gehaltsleiter anzutreffen
- 17,5 % der höheren Kader sind Frauen
- 50 % Frauen arbeiten in Verwaltungsstellen
- 77 % des Verwaltungspersonals sind Frauen

Umfrageergebnisse (zusammengefasst)

Bedürfnis frei zu sprechen bei der SIG: Hohe Rücklaufquote der Fragebögen und hohe Anzahl wörtliche Wiedergaben

Die **meisten Befragten** sind der Meinung, dass die Aktionen der SIG angemessen sind / genügen.

Kenntnisse fehlen, welche Fakten angezeigt werden sollen oder Verharmlosung der Fakten

Wahrnehmung, dass Diskriminierung und Übergriffe existieren

Wenig Vertrauen in die Fähigkeit der SIG und des Managers, das Problem zu handhaben

Selten Anzeigen, starkes Gefühl der Straffreiheit
- Angst vor Repressalien
- Kein Beispiel von Massnahmen (das Opfer ist im Allgemeinen isoliert)
- Wenig Vertrauen zu den Hilfseinrichtungen

Das Komitee Vielfalt & Inklusion

Unsere Aufgabe

- Ein inklusives Umfeld durch Akzeptieren, Respektieren und Anerkennung aller Personen **sicherstellen**
- Gerechte Regeln in den Berufslaufbahnen **garantieren**
- Die Attraktivität des Unternehmens und seiner Berufe für Frauen **verbessern**
- Gegen jede Form von Diskriminierung und Übergriffen **kämpfen**

Von der Mischung zur Vielfalt

Vom starken Engagement der Generaldirektion zu konkreten Aktionen

2018: Schaffung Komitee Mischung

2020: Aus dem Komitee Mischung wird das Komitee D&I

2021: Einrichtung Prävention von Diskriminierungen für eine inklusive Umgebung, Schaffung von Stellen für Menschen mit **Behinderung**

Das Team im Dienst der Vielfalt besteht aus 7 Frauen und 7 Männern.

Der Aktionsplan des Komitees Vielfalt & Inklusion umfasst folgende Ziele:

1. *Schaffung eines unterstützenden, integrativen und respektvollen Umfelds*
   - Effektiv dafür sorgen, dass die Grundrechte am Arbeitsplatz respektiert werden
   - Ein respektvolles und integratives Arbeitsumfeld fördern
   - Den Abbau von Stereotypen und Vorurteilen fördern
   - Das Arbeitsumfeld überdenken und anpassen

2. *Chancengleichheit garantieren*
   - HR-Teams und Manager darin schulen, unvoreingenommen zu rekrutieren und zu bewerten
   - Das Unternehmen an Zertifizierungsverfahren beteiligen

3. *Vielfalt unterstützen und Talente fördern*
   - Junge und weibliche Talente gewinnen
   - Talente fördern

4. *Work-Life-Balance verbessern*
   - Die Balance zwischen Berufs- und Privatleben erleichtern
   - Urlaub aus familiären Gründen unterstützen

5. *Belästigung verhindern*
   - Begleit- und Unterstützungsleistungen anbieten
   - Das Unternehmen in Bezug auf das Verbot der Belästigung positionieren

Gewährleistung der Chancengleichheit durch Workshops und Schulungen von HR-Teams

Förderung von Gleichberechtigung und Vielfalt in der Berufswelt

Stereotype, Sexismus und Belästigung

Überprüfung der HR-Prozesse und Sensibilisierung der Teams für unbewusste Vorurteile

Vielfalt unterstützen und Talente begleiten durch Studentinnenforen, Webinare Leadership und Frauen

Was ist noch zu tun - 2022

Bewusst machen, dass wir alle, Männer und Frauen, eine Rolle zu spielen haben und dass noch viele Änderungen ausstehen ….

1. Schaffung eines unterstützenden, integrativen und respektvollen Umfelds
   - Konzept der Bezugspersonen D&I
   - Sensibilisierung auf die unbewussten Unstimmigkeiten
   - Sensibilisierung auf die Stereotypen
2. Chancengleichheit garantieren
   - Obligatorische Ausbildung für Manager in inklusivem Management
   - Label Equal-Salary
3. Vielfalt unterstützen und Talente fördern
   - Frauengemeinschaft
   - D&I-Gemeinschaft
   - Mentoring SIG
4. Work-Life-Balance verbessern
   - Begleitung Urlaub kindeshalber
   - Förderung Teilzeitarbeit
   - Begleitung Mutterschaft
5. Belästigung verhindern
   - Neue Sensibilisierungskampagne
   - Kommunikation zur neuen Einrichtung
   - Manager ausbilden
   - Betreuung verbessern
   - Über die Massnahmen informieren

Die ReferentInnen haben umfassende Unterlagen abgegeben. Sämtliche Referats-Unterlagen, welche hier nur zusammenfassend wiedergegeben wurden, sind auf unserer Homepage sks-coc.ch aufgeschaltet.

Doris Wobmann freut sich, uns in Luzern begrüssen zu dürfen und hofft, dass wir uns dann wieder persönlich treffen können.

Emmanuelle Pasquier bedankt sich bei Marianne Muggli (Sekretariatsleiterin der SKS) für die Unterstützung bei der Vorbereitung dieser Tagung und freut sich auf die Tagung 2023 in Luzern.

Ende der Tagung

Die Tagung wird um 13.15 Uhr geschlossen.

Eschlikon, 20. Dezember 2021

Für das Protokoll:

Marianne Muggli