

**Auszug aus dem Protokoll
des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 209/2010

Sitzung vom 21. September 2010

**1370. Anfrage (Tätigkeit und Wirkung der Fachstelle
für Gleichstellung von Frau und Mann)**

Die Kantonsrätinnen Susanne Brunner, Zürich, und Ursula Moor-Schwarz, Höri, sowie Kantonsrat Hans Heinrich Raths, Pfäffikon, haben am 5. Juli 2010 folgende Anfrage eingereicht:

Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) hat im März 2010 ihr 20-Jahr-Jubiläum gefeiert (www.gleichstellung.zh.ch). Im Zusammenhang mit dem 20-jährigen Bestehen dieser Fachstelle bitten wir den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welches waren die Hauptprojekte und Haupttätigkeiten der FFG von 1990 bis 2010? Wir bitten um eine Auflistung in chronologischer Abfolge, mit Angabe der Tätigkeiten und Jahresangabe.
2. Welches waren die Tätigkeiten der FFG im Jahr 2009? Wir bitten um einen detaillierten Bericht.
3. Welches sind die bereits laufenden und geplanten Tätigkeiten der FFG im Jahr 2010? Wir bitten um einen detaillierten Bericht.
4. Wie hoch waren das Budget und der Personalbestand der FFG in diesen 20 Jahren? Wie hoch war jeweils der Anteil an Dienstleistungen Dritter? Wir bitten um eine Auflistung dieser Kennzahlen von 1990 bis 2010.
5. Welche kantonale Erlasse zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann hat die FFG in diesen 20 Jahren vorbereitet? Welche Gesetzesvorlagen wurden sodann beschlossen und in Kraft gesetzt?
6. Wie hat sich die Gleichstellung von Frau und Mann in der staatlichen Verwaltung in diesen 20 Jahren entwickelt?
7. In welchen weiteren kantonalen Institutionen (bspw. Universität) befassen sich Stellen oder Personen mit der Gleichstellung? Mit welchen personellen Ressourcen wird gearbeitet?

Auf Antrag der Direktion der Justiz und des Innern

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Susanne Brunner, Zürich, Ursula Moor-Schwarz, Höri, und Hans Heinrich Raths, Pfäffikon, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2:

Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) berichtet seit 1990 jährlich im Geschäftsbericht des Regierungsrates über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit. Seit 2005 ist der Bericht in zwei Teile gegliedert: einerseits die Berichterstattung über die Leistungsgruppe Nr. 2233 (Gleichstellung von Frau und Mann) und andererseits über den Querschnittsbereich Gleichstellung. Darüber hinaus hat der Regierungsrat in der Stellungnahme zur Motion KR-Nr. 285/2005 betreffend Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen den Stand der Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Zürich sowie den Auftrag und Tätigkeiten der Fachstelle für Gleichstellung (damals: Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen) ausführlich dargestellt.

Die Tätigkeit der Fachstelle als Anlauf- und Beratungsstelle für Gleichstellungsfragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Verwaltung, von Ämtern und Abteilungen sowie aus der Bevölkerung und die Öffentlichkeitsarbeit, mit der sie die Verwaltung und die gesamte Bevölkerung zu Fragen der Gleichstellung informiert und sensibilisiert, sind seit jeher wesentlicher Teil der Arbeit der Fachstelle.

Auch für 2009 hat die FFG im Geschäftsbericht des Regierungsrates über Hauptereignisse in der Leistungsgruppe Nr. 2233 und im Querschnittsbereich Gleichstellung von Frau und Mann berichtet (siehe Geschäftsbericht, S. 99 ff. und 432). Darin sind die wichtigsten Tätigkeiten der FFG aufgeführt.

Zu Frage 3:

Aufgrund der durch den Kantonsrat beschlossenen Budgetkürzung hat die FFG für 2010 die Zahl der neuen Projekte stark eingeschränkt. Sie führt im Wesentlichen bereits eingegangene Verpflichtungen weiter. Ihre Tätigkeiten beziehen sich aber weiterhin auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen, wie es dem verfassungsmässigen Auftrag von Art. 8 der Bundesverfassung (SR 101) und Art. 11 der Kantonsverfassung (KV, LS 101) entspricht.

Im Februar 2010 hat sie die Website www.vereinbarkeit.zh.ch in Betrieb genommen und den «berufundfamilie-Index», eine Studie zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen im Kanton Zürich, veröffentlicht. Im März 2010 hat sie sich an Aktivitäten rund um den Equal Pay Day 2010, dem Tag für Lohngleichheit von Frau und Mann, beteiligt. Sie war an der Neuentwicklung von Materialien zum Thema Beruf und Familie beteiligt und hat im April 2010 mit «Gemeinsam Regie führen. Ein Impuls zu Beruf und Familie» an einer Familienmesse in Winterthur teilgenommen. Im Bildungsbereich ist die Mitwirkung an der Neukonzeption des Tochtertags zu erwähnen, der dieses Jahr erstmals als Natio-

naler Zukunftstag für Mädchen und Knaben durchgeführt wird. Unter anderem wurde ein neuer Leitfaden für Schulen entwickelt. Neben diesen Projekten hat sie die Arbeiten des Koordinationsgremiums für Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Regierungsrates weitergeführt, in internen Arbeitsgruppen zur Umsetzung der Teilrevision des Lohnsystems mitgewirkt und in weiteren verwaltungsinternen Arbeitsgruppen mit Gleichstellungsbezug mitgearbeitet. Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ist sie unter anderem damit beschäftigt, den Relaunch der Website www.gleichstellung.zh.ch vorzubereiten. Ausserdem hat sie an zahlreichen Weiterbildungsveranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen Referate und Schulungen zu Gleichstellungsthemen angeboten. Schliesslich hat sie ihre Dienstleistungen im Bereich der Personalpolitik und des Personalmanagements der kantonalen Verwaltung einer externen Evaluation unterziehen lassen. Diese kommt zum Schluss, dass die meisten Dienstleistungen der FFG gemäss der Einschätzung der Befragten weiterhin erbracht werden sollten, damit die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung vorangetrieben werden kann.

Zu Frage 4:

Budget und Personalbestand der FFG können ebenfalls dem Geschäftsbericht des Regierungsrates sowie dem Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) entnommen werden.

1990, zu Beginn der Tätigkeit der Fachstelle, verfügte sie über 200 Stellenprozent. Heute sind es insgesamt 420 Stellenprozent. 80 Stellenprozent sind bis Ende 2011 befristet.

Bis 1999 verfügte die Fachstelle nicht über ein eigenes Budget; dieses war im Budget des Direktionssekretariates der Direktion des Innern eingestellt. Das Budget 2000 betrug Fr. 751 900 und das Budget 2010 beträgt Fr. 1 027 800 (Saldo Erfolgsrechnung).

Der Anteil Dienstleistungen Dritter betrug im Jahr 2000 rund 15%; im Budget 2010 beträgt deren Anteil rund 20%.

Zu Frage 5:

In der Gesetzessammlung des Kantons Zürich gibt es einen einzigen Erlass, der sich spezifisch mit der Gleichstellung von Frau und Mann befasst: das Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz vom 29. Oktober 2001 (LS 151). Die Fachstelle war an den verwaltungsinternen Vorbereitungsarbeiten zu diesem Gesetz beteiligt. Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Querschnittsaufgabe, die in allen Rechts- und Lebensbereichen zu verwirklichen ist. Art. 11 Abs. 3 KV verpflichtet Kanton und Gemeinden, die tatsächliche Gleichstellung in allen Lebensbereichen zu fördern. Deshalb hat die Fachstelle

in den letzten 20 Jahren bei unzähligen Vernehmlassungsverfahren aus Gleichstellungssicht Stellung genommen. Diese Stellungnahmen fliessen im Rahmen von Mitberichten in die Meinungsbildung oder Entscheidungsfindung der Direktionen und des Regierungsrates ein (§ 39 Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung vom 18. Juli 2007, VOG RR, LS 172.11). Allein im Themenkreis Personalpolitik und Personalmanagement hat die FFG zwischen 2005 und 2009 insgesamt 34 Stellungnahmen verfasst. Seit 2008 ist die Erarbeitung von Stellungnahmen ein Leistungsindikator im KEF, gemäss diesem erarbeitet die FFG 20 Stellungnahmen pro Jahr.

Es würde zu weit führen, hier alle einzelnen Gesetze und Verordnungen zu erwähnen, in denen die Stellungnahmen der Fachstelle für Gleichstellung eingeholt wurden und zur Meinungsbildung beigetragen haben. Zur Illustration erwähnen wir dennoch einige:

Das Personalgesetz vom 27. September 1998 (LS 177.10) hält in § 5 fest, dass sich die Personalpolitik des Regierungsrates nach dem Grundsatz der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer richtet sowie die Erfüllung von Familienpflichten berücksichtigt und flexible Arbeitsmodelle fördert (Abs. 1 lit. f, g und h).

Die Submissionsverordnung vom 23. Juli 2003 (LS 720.11) bestimmt in § 8 Abs. 1, dass die Vergabestellen vertraglich sicherstellen müssen, dass die Anbietenden die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhalten.

Das Universitätsgesetz vom 15. März 1998 (LS 415.11) bestimmt in § 20, dass die Universität die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördert. Die Universität hat zudem ein Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung erlassen (LS 415.116).

Das Gewaltschutzgesetz vom 19. Juni 2006 (LS 351) bezweckt den Schutz, die Sicherheit und die Unterstützung von Personen, die durch häusliche Gewalt betroffen sind, und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Gemäss § 16 Abs. 2 lit. g VOG RR ist die FFG Controllingdienst des Regierungsrates für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Zu Frage 6:

Für die Entwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann in der staatlichen Verwaltung in den letzten 20 Jahren sind vorab qualitative Merkmale anzuführen. So werden auf der Verhaltensebene den Mitarbeitenden und Kaderpersonen im Rahmen von verschiedenen internen Ausbildungsprogrammen die Anliegen der Gleichstellung vermittelt. Ziel dabei ist es, im Sinne der lernenden Organisation die Gleichstellung in rechtlicher Hinsicht zu thematisieren, die Managementkompe-

tenz der Vorgesetzten entsprechend zu erweitern, sodass schliesslich die Entwicklung der Verwaltung an die juristischen, betriebswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gleichstellungs-Standards ausgerichtet werden kann. In der Praxis hat das dazu geführt, dass Projekte und Arbeitsprozesse in der Regel auf geschlechterspezifische Inhalte überprüft werden. Bei entsprechenden Vorhaben (zum Beispiel Teilrevision Lohnsystem) wird durch die Einbindung der FFG unmittelbar sichergestellt, dass die Anforderungen der Gleichstellung angemessen berücksichtigt werden. Im Weiteren ist festzustellen, dass durch die Berichterstattung des Personalcontrollings zuhanden des Regierungsrates allfällige Fehlentwicklungen in der Gleichstellung rasch und wirksam korrigiert werden können.

Da für die Gleichstellung in der Verwaltung keine eindeutigen Kennzahlen zur Verfügung stehen, lässt sich deren Entwicklung statistisch nicht zuverlässig beantworten. In verschiedensten Reports und Berichterstattungen werden zwar Informationen aufbereitet, die Aussagen beispielsweise über das Verhältnis der Anzahl Anstellungen von Frau und Mann oder die Umsetzung der Lohnrunden nach geschlechterspezifischen Kriterien enthalten. Daraus Rückschlüsse auf die Entwicklung der Gleichstellung zu ziehen, wäre allerdings ohne vertiefte Analyse des bestehenden Datenmaterials fragwürdig und würde vermutlich zu Fehlinterpretationen führen. Schliesslich ist zu bedenken, dass die Verfügbarkeit von geschlechterspezifischen Daten für die letzten 20 Jahre nicht gesichert ist und dass insbesondere die Analyse älterer Daten – falls überhaupt – nur bedingt möglich sein dürfte.

Zu Frage 7:

In folgenden selbstständigen Anstalten des Kantons befassen sich Stellen oder Personen mit der Gleichstellung:

1. Universität Zürich

Die Abteilung Gleichstellung der Universität arbeitet mit 270 Stellenprozenten. Hinzu kommen befristete Stellen, die aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit finanziert werden, im Umfang von 350 Stellenprozenten. Zudem arbeitet die Abteilung regelmässig projektbezogen mit studentischen Mitarbeitenden im Umfang von 10–30%.

2. Zürcher Fachhochschulen (ZFH)

Unter dem Vorsitz der ZHAW besteht eine Arbeitsgemeinschaft Chancengleichheit ZFH. Daran beteiligt sind die Gleichstellungsbeauftragten der ZHdK, PHZH, HSZ-T (Hochschule für Technik Zürich), HWZ (Hochschule für Wirtschaft Zürich) sowie der HfH (Hochschule für Heilpädagogik).

2.1 Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Bei der Stabsstelle Diversity/Gender im Rektorat der Hochschulleitung und der Fachstelle Gender Studies, die in der Stabsstelle integriert ist, betragen die Stellenprozente insgesamt 240. Daneben ernennen die Departemente der ZHAW jeweils ihre eigenen Diversity/Gender-Beauftragten (insgesamt 80 Stellenprozente), die gemeinsam mit der Stabsstelle und der Fachstelle die Gleichstellungskommission der ZHAW bilden.

2.2 Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)

Die Gleichstellungsbeauftragte, die auch die Gleichstellungskommission leitet, und ihre Stellvertretung verfügen über 70 Stellenprozente.

2.3 Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH):

Die Kommission Gleichstellung der PHZH arbeitet mit folgenden Ressourcen: Es stehen höchstens 1250 Stunden für die Kommission zur Verfügung. Dies entspricht einem Pensum von 50%.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Justiz und des Innern.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi