

Sitzung vom 23. November 2022

**1513. Anfrage (Amt für Gleichstellung [LG 2233])**

Die Kantonsrätinnen Christina Zurfluh Fraefel und Astrid Furrer, Wädenswil, sowie Kantonsrat Stefan Schmid, Niederglatt, haben am 3. Oktober 2022 folgende Anfrage eingereicht:

Die Leistungsgruppe 2233 fällt dahingehend auf, dass sie zwischen P23 und B22 den höchsten Anstieg der Durchschnittslöhne unter sämtlichen Leistungsgruppen über sämtliche Direktionen verzeichnet. Diese rapide Erhöhung liess sich nur teilweise erklären. Es stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Aufgabe und Ausgestaltung dieses Amtes.

Was bei der Gründung initial zur Gleichstellung zwischen Mann und Frau aufgesetzt wurde, wird vermehrt durch andere Themen, wie z. B. Teilhabe anderer Gesellschaftsgruppen, ausgebaut.

Gemäss Webseite lautet die Aufgabe wie folgt: «Die Fachstelle bietet ein breites Sensibilisierungs- und Präventionsangebot im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes an.»

Art. 1 des Bundesgesetzes besagt: «Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.»

In diesem Zusammenhang bitten wir den Regierungsrat um folgende Beantwortung:

1. Wie wird der Leistungskatalog und die Angebote der Fachstelle Gleichstellung festgelegt? Wer entscheidet über die zu bearbeitenden Themen?
2. Wann/zu welchem Zeitpunkt im Jahr und in welcher Regelmässigkeit werden der Leistungskatalog und die Angebote der Fachstelle Gleichstellung festgelegt?
3. Welche Stellen nehmen Einfluss auf die Ausgestaltung des Leistungskataloges und auf die Angebote der Fachstelle Gleichstellung?
4. Wie wird sichergestellt, dass dieses Amt seiner ursprünglichen Bestimmung treu bleibt und keine Ideologien bewirtschaftet?
5. Weshalb werden Inclusionskonferenzen, Experimente und Podcasts zu Teilhabe (Stimmberechtigung von Ausländerinnen/Ausländern, von Jugendlichen) und weitere sog. «Woke» Themen von diesem Amt behandelt; resp. was/welches Gesetz ist die rechtliche Grundlage dazu?
6. Beratungen zu Lohn-Verhandlungskompetenz werden Frauen und Männern angeboten, insofern scheint eine solche Beratung eher einer gewerkschaftlichen Natur zu sein. Was/welches Gesetz ist die

rechtliche Grundlage dazu? Werden solche Beratungen mit eigenen Mitarbeitenden durchgeführt oder mit externen Dritten (Gewerkschaften)? Falls mit externen Dritte: Welche sind das?

- 7.
8. Wer/welche Gruppen nehmen die Beratungen des Amtes für Gleichstellung – aufgesplittet nach Frauen, Männern, Diverse/Weitere, Firmen, Institutionelle Anleger – in Anspruch? Bitte um tabellarische Aufstellung mit Anzahl pro Gruppe der letzten 3 Jahre.
9. Welche Leistungen werden mit den Mitarbeitenden erbracht und welche Leistungen durch Dritte?
10. Falls Leistungen durch Externe erbracht werden: Welche Firmen und Institutionen sind dabei – gestützt auf das Auftragsvolumen in CHF – die Top-5-Auftragnehmer?

Auf Antrag der Direktion der Justiz und des Innern

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Christina Zurfluh Fraefel und Astrid Furrer, Wädenswil, sowie Stefan Schmid, Niederglatt, wird wie folgt beantwortet:

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist sowohl in der Bundesverfassung als auch in der Verfassung des Kantons Zürich verankert und wird im Gleichstellungsgesetz näher ausgeführt (Art. 8 Abs. 3 Bundesverfassung vom 18. April 1999 [SR 101; BV]; Art. 11 Abs. 3 Verfassung des Kantons Zürich [LS 101]; Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 [GlG, SR 151.1]). Die Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich übernimmt den gesetzlichen Auftrag, sicherzustellen, dass das Gleichstellungsgesetz in den Bereichen Diskriminierungsschutz, Lohngleichheit sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben umgesetzt wird. Sie berät die Verwaltung zu Gleichstellungsthemen und bietet ein breites Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebot für Arbeitgebende, Schulen und Einzelpersonen an, dies in Form von Vorträgen, Medienarbeit, Workshops, Schulungen usw. Im Zentrum dieser Angebote stehen Themen wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Lohnverhandlungen und Diskriminierung bei der Bewerbung sowie Anstellung oder Beförderung. Die Fachstelle verfügt derzeit über 3,7 Stellen, die auf fünf Mitarbeitende verteilt sind. Das Budget der Fachstelle beträgt 0,8 Mio. Franken im Jahr.

Der Fachstelle zur Seite gestellt ist die Gleichstellungskommission (GleiKo, vgl. Verordnung über die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 30. Juni 1993 [LS 172.6]). Die Gleichstellungskommission berät den Regierungsrat und unterstützt die Fachstelle für Gleichstellung von

Frau und Mann. Sie besteht derzeit aus 14 Mitgliedern, wovon sieben Mitglieder Kantonsrätinnen und Kantonsräte sind.

Zu Fragen 1–3:

Der Regierungsrat legt im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF), Leistungsgruppe Nr. 2233, langfristige Ziele und die Aufgaben der Fachstelle Gleichstellung fest. Die im KEF aufgeführten Aufgaben orientieren sich eng am gesetzlichen Auftrag:

A1: Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen

A2: Unterstützung von Regierungsrat und Kantonsrat in der effizienten Steuerung der Gleichstellungspolitik

A3: Sensibilisierung der Bevölkerung und der Arbeitgebenden in der Umsetzung von Chancengleichheit

Innerhalb dieses Rahmens setzt der Regierungsrat zudem Entwicklungsschwerpunkte fest. Gemäss KEF 2023–2026, Seite 91, legt die Fachstelle bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags einen Schwerpunkt bei der Stärkung der «Teilhabe der verschiedenen Bevölkerungsgruppen an der Gesellschaft in bestehenden und neuen Formen» (vgl. Legislaturziele des Regierungsrates und Massnahmen; RRZ 5f) und fördert die Diversität auch in der Verwaltung (Legislaturziele der Direktion und Massnahmen; JI 10.4a).

Zu Frage 4:

Die Führung der Fachstelle geschieht über die üblichen Führungsköpfe der Direktion der Justiz und des Innern. Darüber hinaus informiert die Fachstelle viermal pro Jahr die Mitglieder der Gleiko über ihre Arbeit, Projekte und Vorhaben.

Zu Frage 5:

Die Fachstelle hat seit ihrer Gründung regelmässig aus der Gleiko entstandene themenspezifische Veranstaltungen und Projekte durchgeführt, so z. B. die kantonale Lohnanalyse im Jahr 2016 und einen Themenabend zu Gleichstellung in den Sozialversicherungen im Jahr 2019.

Darüber hinaus erhält die Fachstelle Gleichstellung aus ihrer Beratungstätigkeit wie auch aus Workshops an Bildungsinstitutionen und bei Arbeitgebenden Einblick in die Vielschichtigkeit der Diskriminierungen, die im Rahmen von obengenannten gleichstellungsrelevanten Themenbereichen nach wie vor bestehen. Auf dieser Grundlage führt die Fachstelle im Rahmen ihres Auftrags zur Förderung der Gleichstellung präventive Massnahmen durch. Dazu gehören Veranstaltungen in den Bereichen Inklusion, Berufswahl (seit 2014 in Zusammenarbeit mit dem kantonalen Gewerbeverband für die Berufsmesse), Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privat und Diskriminierungsschutz nach dem Gleichstellungsgesetz.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der UNO-Behindertenrechtskonvention hat die Fachstelle Gleichstellung im Rahmen der Inklusionskonferenzen den thematischen Schwerpunkt auf die Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz gelegt, da Frauen mit Behinderung vor allem im Arbeitsleben häufig überproportional und mehrfach benachteiligt werden.

Um den Austausch zwischen internationalen und lokalen, hier ansässigen und wirkenden Unternehmen zu ermöglichen, hat die Fachstelle die Partnerorganisation ICON Group mit ihrem internationalen Seminar «Diversity & Inclusion» nach Zürich gebracht. Neben den beiden internationalen Konferenztagen organisiert die Fachstelle jeweils einen eigenen, für die lokalen KMU massgeschneiderten Inklusionstag zu den wichtigsten Themen, wozu nach wie vor auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Langfristiges Ziel des Regierungsrates 5.5) und die Frauenförderung gehört.

Zu Fragen 6–8:

Aus dem gesetzlich festgelegten Diskriminierungsschutz (Art. 8 BV, Art. 3 GlG) ergibt sich die Aufgabe der Fachstelle, Frauen und Männer in ihrem rechtlichen Vorgehen zur Erlangung der tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsplatz zu beraten.

Beratungsaufwand 2019–2021:

2019: rund 745 Stunden; rund 90% Frauen, 10% Männer

2020: rund 1072 Stunden; rund 70% Frauen, 30% Männer

2021: rund 1230 Stunden; rund 85% Frauen, 15% Männer

Zu Fragen 9 und 10:

Die inhaltlichen, organisatorischen und konzeptionellen Aufgaben werden durch die Fachstelle selber erbracht. Drittaufträge werden für Leistungen wie Druck, Grafik und Catering vergeben.

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

Vor dem Regierungsrat  
Die Staatsschreiberin:  
**Kathrin Arioli**