

Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus 2021 – 2024

- 7** Schwerpunkte
- 9** Ziele
- 31** Massnahmen

Impressum

Auftraggeberin

Gleichstellungskommission des Kantons Glarus

Autorin

Brigitte Gügler
Beratung · Coaching · Supervision
Birmensdorferstrasse 67
8004 Zürich
079 590 77 80
brigitte.guegler@bluewin.ch

Mitarbeit

Erweiterte Gleichstellungskommission des Kantons Glarus

Mitglieder der Gleichstellungskommission

Balz Bänziger, Schwanden
Ivan Bedrac, Oberurnen
Monika Böckle, Glarus
Gabriela Meier Jud, Niederurnen

Petitionärinnen „Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus“

Elisabeth Brugger, Mollis
Anna Rosa Dreyer, Rüti

Inhalt

1. Einleitung	4
Kenntnisnahme und Priorisierung des Aktionsplans durch den Regierungsrat	6
2. Schwerpunkte , Ziele und Massnahmen	7
Übersicht über die Schwerpunkte und die Ziele	7
Schwerpunkt 1: Gleichstellung als öffentliche Aufgabe	8
Schwerpunkt 2: Genderkompetenz in der Verwaltung	10
Schwerpunkt 3: Erwerbsarbeit	12
Schwerpunkt 4: Care-Arbeit	14
Schwerpunkt 5: Altersvorsorge	16
Schwerpunkt 6: Geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt	18
Schwerpunkt 7: Freizeit	20
3. Umsetzung, Reporting und Evaluation	22
Anhang	23
Übersicht über die Zuständigkeit für die einzelnen Massnahmen	23
Petition an Regierung und Landrat: Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus ..	24

1. Einleitung

Die erweiterte Gleichstellungskommission des Kantons Glarus hat im Auftrag des Regierungsrats vorliegenden Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus erarbeitet. Einen solchen Aktionsplan forderten die 800 Unterzeichnenden der Petition „Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus“, die der Regierung und dem Landrat anlässlich des landesweiten Frauenstreiks vom 14. Juni 2019 übergeben wurde.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Auftrag der kantonalen Verfassung, die die Rechtsgleichheit für alle Menschen im Kanton Glarus gewährleistet und die Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit verbietet.¹ Der Kanton hat vielfältige Möglichkeiten, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und dafür zu sorgen, dass nicht nur die rechtliche, sondern auch die faktische Gleichstellung Realität wird – sei es als Dienstleister für die Bevölkerung, sei es als Arbeitgeber für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung oder als Auftraggeber für Unternehmen und Institutionen, die mit dem Kanton zusammenarbeiten oder für ihn Leistungen erbringen.

Die erweiterte Gleichstellungskommission hat sich bei der Erarbeitung dieses Aktionsplans an den Forderungen der Petitionärinnen und Petitionären orientiert, an ihren Kenntnissen und Erfahrungen als beratendes Gremium von Regierungsrat und Verwaltung, an bestehenden Aktionsplänen zur Gleichstellung der Geschlechter sowie an der Vorgabe des Regierungsrats, Massnahmen mit und in den bestehenden Strukturen vorzuschlagen. Die erweiterte Gleichstellungskommission ist überzeugt, mit den Schwerpunkten und Zielen dieses Aktionsplans wichtige Themen und Lebensbereiche in den Fokus zu nehmen, in denen mit den vorgeschlagenen Massnahmen die Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus verbessert werden kann. Gleichwohl bleiben viele Bereiche unerwähnt, in denen der gleichstellungspolitische Handlungsbedarf nicht geringer wäre. Die erweiterte Gleichstellungskommission hofft deshalb und wird sich dafür einsetzen, dass diesem Aktionsplan weitere folgen werden. Ein Aktionsplan ist ein geeignetes Instrument, um verbindliche Ziele und Massnahmen zu definieren, für deren Umsetzung Zuständigkeiten festzulegen und die Ergebnisse zu evaluieren. So wird das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter gebündelt, sicht- und überprüfbar gemacht.

Der vorliegende Aktionsplan ist der erste Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus. Aktionspläne sind bei Bund, Kantonen und Gemeinden ein bewährtes Instrument, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen. Der erste Aktionsplan auf nationaler Ebene verabschiedete der Bundesrat im Jahr 1999, später haben auch einige Kantone Aktionspläne erarbeitet. Die grösste Erfahrung mit Aktionsplänen haben in der Schweiz wohl die Städte Bern und Zürich, die seit 2009 erfolgreich mit Aktionsplänen zur Gleichstellung der Geschlechter arbeiten. Beide Städte sind aktuell an der Umsetzung ihres dritten Aktionsplans mit Massnahmen für die Jahre 2019 – 2022. Der Kanton Glarus kann von diesen wertvollen Arbeiten und Erfahrungen profitieren.

Das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter ist nicht, dass alle Menschen gleich werden, sondern dass sie unabhängig von ihren Lebensmodellen gleiche Chancen und Möglichkeiten haben bei der Gestaltung ihres Lebens, beim Zugang zu Angeboten und Ressourcen. Dies gilt nicht nur für Frauen und Männer, sondern für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität. Es ist der erweiterten Gleichstellungskommission deshalb ein Anliegen, dass bei der Umsetzung dieses Aktionsplans die Lebensrealitäten, Anliegen und Themen von LGBTIQ-Menschen² miteinbezogen werden.

Die erweiterte Gleichstellungskommission versteht die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe, die alle Lebensbereiche betrifft. Die gleichstellungspolitische Relevanz wird bei vielen Themen nicht auf Anhieb, sondern erst bei genauerem Hinschauen sichtbar. Es ist deshalb wichtig, dass die Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikfeldern verankert und bei allen Aufgabenbereichen der öffentlichen Verwaltung

¹ Art. 4 der Verfassung des Kantons Glarus vom 1. Mai 1988.

² LGBTIQ ist eine Abkürzung aus den englischen Begriffen Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual und Queer. LGBTIQ-Menschen haben unterschiedliche sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, deren gemeinsames Merkmal es ist, dass sie nicht der Norm der Heterosexualität und des eindeutigen Zweigeschlechtersystems entsprechen.

mitgedacht wird. Dies zeigt sich auch im vorliegenden Aktionsplan, dessen Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen in die Aufgabenbereiche verschiedener Departemente fallen und sich vielfach auch mit inhaltlichen Zielen der aktuell geltenden politischen Planung des Kantons Glarus verbinden lassen, z.B. mit dem politischen Entwicklungsplan 2020 – 2030 oder der Legislaturplanung 2019 – 2022.

Es ist ein zentrales Anliegen der erweiterten Gleichstellungskommission, dass in den künftigen politischen Planungs- und Budgetprozessen gleichstellungspolitische Ziele systematisch und kompetent integriert werden. Mit den Zielen und Massnahmen des vorliegenden Aktionsplans wird dafür ein Anfang gesetzt. Für die Umsetzung braucht es die offene und engagierte Mitarbeit des ganzen Regierungsrats, der ganzen Verwaltung und letztlich der ganzen Bevölkerung.

Im Folgenden werden die 7 Schwerpunkte erläutert und die dazu formulierten Ziele sowie Massnahmen dargestellt. Anschliessend macht die erweiterte Gleichstellungskommission einen Vorschlag für die Umsetzung des Aktionsplans mit Überlegungen zu Zuständigkeiten und Zeitplan sowie zu Reporting und Evaluation der Massnahmen.

Glarus, 31. Januar 2021

Die erweiterte Gleichstellungskommission des Kantons Glarus

Kennntnisnahme und Priorisierung des Aktionsplans durch den Regierungsrat

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 kantonalen Mitarbeitenden über eine hohe Genderkompetenz verfügen und einen unvoreingenommenen, respektvollen Umgang (intern und extern) gewährleisten.	2.1	Der Auftritt des Kantons Glarus gibt die Vielfalt bezüglich Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung in Wort und Bild frei von Geschlechterstereotypen wieder.
		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 Verreinbarkeit 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).

2. Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen

7 Schwerpunkte, 9 Ziele und 31 Massnahmen umfasst der erste Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus. Die Schwerpunkte betreffen verschiedene Themen sowie Lebens- und Aufgabenbereiche. Für jeden Schwerpunkt sind konkrete Zielsetzungen formuliert sowie Massnahmen, die zur Zielerreichung beitragen. Bei jeder Massnahme ist festgehalten, wer aus Sicht der erweiterten Gleichstellungskommission für die Umsetzung zuständig ist. Eine übersichtliche Darstellung zu den Zuständigkeiten ist im Anhang zu finden. Die erweiterte Gleichstellungskommission hat bewusst auf eine Priorisierung der Ziele und Massnahmen verzichtet. Aus ihrer Sicht ist es zielführender, wenn die zuständigen Departemente die Umsetzung der Massnahmen selbst in ihre laufende Planung integrieren.

Übersicht über die Schwerpunkte und die Ziele

Schwerpunkte	Ziele	
Gleichstellung als öffentliche Aufgabe	Z 1	Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Kanton Glarus als wichtige öffentliche Aufgabe anerkannt und das Engagement in diesem Bereich ist verstärkt.
Genderkompetenz in der Verwaltung	Z 2	Managementprozesse, Dienstleistungen und Produkte der Verwaltung zeigen, dass die kantonalen Mitarbeitenden über eine hohe Genderkompetenz verfügen und einen unvoreingenommenen, respektvollen Umgang (intern und extern) gewährleisten.
Erwerbsarbeit	Z 3	Im Kanton Glarus gibt es bei der Lohngleichheit weitere Fortschritte.
	Z 4	Der Kanton Glarus erreicht mit seinem Engagement bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
Care-Arbeit	Z 5	Im Kanton Glarus führt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Pflege- und Betreuungseinrichtungen dazu, dass mehr Personal mit höheren Berufsabschlüssen gewonnen und gehalten werden kann.
Altersvorsorge	Z 6	Alle Menschen im Kanton Glarus können im Alter in materieller Sicherheit und Würde leben.
Geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt	Z 7	Der Kanton Glarus sorgt für den Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt.
Freizeit	Z 8	Menschen, die im Kanton Glarus Kinder und Jugendliche im Freizeitbereich bilden, betreuen und begleiten, weisen eine hohe Genderkompetenz auf.
	Z 9	Der gleichberechtigte Zugang zu einem breiten Freizeitangebot ist im Kanton Glarus sichergestellt.

Schwerpunkt 1: Gleichstellung als öffentliche Aufgabe

Voraussetzung für eine wirkungsvolle Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter ist die Anerkennung ihrer Bedeutung und Wichtigkeit. Die Gleichstellung betrifft alle Menschen jeden Alters und alle Lebensbereiche. Sie ist ein verfassungsmässiger Auftrag und eine wichtige Grundlage für eine Gesellschaft, in der Menschen gleiche Chancen beim Zugang zu Angeboten und Ressourcen sowie bei ihrer Lebensgestaltung haben sollen.

Die notwendige Basis für gezielte gleichstellungspolitische Massnahmen ist eine gute Datengrundlage zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter. Mit aussagekräftigen Daten können der Handlungsbedarf identifiziert und gezielte Massnahmen ergriffen werden, zudem erlauben sie die Überprüfung ihrer Wirkung.

Wird die Gleichstellung als wichtige öffentliche Aufgabe verstanden, ist sie wie andere Aufgaben systematisch in den politischen Planungsprozess einzubeziehen. Dazu gehört der Politische Entwicklungsplan, der für den Kanton das politische Leitbild für ein Jahrzehnt und entsprechende Entwicklungsschwerpunkte definiert. Dazu gehört der Legislaturplan, mit dem Schwerpunkte für eine Legislatur festgelegt und konkrete Massnahmen zur Erreichung der Ziele definiert werden. Schliesslich gehört dazu auch die Jahresplanung, in der der Regierungsrat gestützt auf sein Legislaturprogramm die Jahresziele festlegt, sowie das Budget, in dem die finanziellen Ressourcen für die Aufgabenerfüllung verteilt werden. Die externe Unterstützung des Kantons beim politischen Planungsprozess soll durch eine genderkompetente Fachperson ergänzt werden.

Die gleich starke Partizipation in allen Bereichen des öffentlichen Lebens ist einerseits Ziel von Gleichstellungsbemühungen und andererseits eine wichtige Voraussetzung für die Erreichung von Gleichstellung. Mit ihrer Weiterbildungsreihe zur Steigerung des Frauenanteils im Landrat arbeitet die Gleichstellungskommission auf eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in politischen Gremien hin. Es braucht aber noch weitere Massnahmen, um den Anteil der Frauen in Führungspositionen in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft zu erhöhen.

Damit Gleichstellung verstanden und gelebt werden kann, ist es zudem wichtig, dass alle relevanten Informationen rund um das Thema für die Bevölkerung leicht zu finden sind, insbesondere im Internet. Auch hier besteht noch Handlungsbedarf.

Und schliesslich ist es wichtig zu überlegen, mit welchen Massnahmen gewährleistet werden kann, dass das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter im Kanton langfristig sowie mit hoher Fachkompetenz und Wirkungskraft sichergestellt ist. Aus Sicht der erweiterten Gleichstellungskommission sollte insbesondere die Schaffung einer Fachstelle geprüft werden, wie sie es bei Bund, anderen Kantonen und Städten gibt. Im aktuellen Legislaturplan legt der Regierungsrat im Zusammenhang mit der geplanten Schaffung einer Fachstelle für E-Government die Vorteile einer spezialisierten Fachstelle dar: „Eine Fachstelle ist effizient, ermöglicht die Nutzung von Synergien und erlaubt eine umfassende und vernetzte Perspektive.“³ Diese Beurteilung trifft uneingeschränkt auch auf eine Fachstelle für die Gleichstellung der Geschlechter zu.

³ Legislaturplanung 2019 – 2022 des Kantons Glarus, Stand 25.9.2019, S. 7.

Ziel 1: Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Kanton Glarus als wichtige öffentliche Aufgabe anerkannt und das Engagement in diesem Bereich ist verstärkt.

Massnahme 1.1: Der Kanton Glarus schafft eine gute Datengrundlage zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und macht die erhobenen Daten und Auswertungen für die Gleichstellungsarbeit nutzbar.

- Zuständigkeit: Alle Departemente, Staatskanzlei

Massnahme 1.2: In der Entwicklungs-, Legislatur-, Jahres- und Budgetplanung werden jeweils gleichstellungspolitische Ziele und Massnahmen festgelegt sowie die notwendigen finanziellen Ressourcen bereitgestellt.

- Zuständigkeit: Regierungsrat, alle Departemente, Staatskanzlei

Massnahme 1.3: Bei der Erarbeitung der Legislaturplanung wird der Kanton Glarus jeweils durch eine externe Genderfachperson unterstützt.

- Zuständigkeit: Regierungsrat, alle Departemente, Staatskanzlei

Massnahme 1.4: Der Kanton Glarus unternimmt weitere Schritte, um den Anteil der Frauen in Führungspositionen in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft zu erhöhen.

- Zuständigkeit: Regierungsrat, alle Departemente, Staatskanzlei

Massnahme 1.5: Der Kanton Glarus stellt sicher, dass alle relevanten Informationen rund um das Thema Gleichstellung für die Bevölkerung leicht zu finden sind, insbesondere im Internet.

- Zuständigkeit: Staatskanzlei

Massnahme 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.

- Zuständigkeit: Regierungsrat

Schwerpunkt 2: Genderkompetenz in der Verwaltung

Unter Genderkompetenz in der Verwaltung versteht die erweiterte Gleichstellungskommission die Fähigkeit der kantonalen Mitarbeitenden, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben Gender als zentralen Aspekt menschlichen Miteinanders einzubeziehen. Die kantonalen Mitarbeitenden haben ein Bewusstsein für die Vielfalt der Menschen bezüglich ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks sowie ihrer sexuellen Orientierung und tragen in ihrer Tätigkeit zur Akzeptanz dieser Vielfalt bei. Sie wissen um die ausgrenzende und diskriminierende Wirkung der dominierenden dualen Geschlechterordnung, in der mit der Zuschreibung von Geschlechterrollen für Frau und Mann selbst diskriminierende Elemente enthalten sind. Die kantonalen Mitarbeitenden haben eine hohe Sensibilität für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durch Strukturen, Handlungen, Sprachgebrauch, Äusserungen, Bilder, Denkweisen, Verteilung von Ressourcen, Zugang zu Angeboten usw. Sie wissen, wie sie sich gendersensibel verhalten und ihre Aufgaben gendergerecht umsetzen können.

Damit Genderkompetenz zu einer beruflichen Schlüsselqualifikation der kantonalen Mitarbeitenden wird, sollen sie auf allen Führungsstufen zu den Themen Genderkompetenz, Gleichstellung sowie sexistische und sexuelle Belästigung weitergebildet werden. Neu eintretende Mitarbeitende sollen bereits bei ihrer Einführung über diese Themen informiert und dafür sensibilisiert werden.

Es soll sichergestellt werden, dass der Auftritt des Kantons Glarus die Vielfalt bezüglich Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung in Wort und Bild frei von Geschlechterstereotypen wiedergibt.

Ziel 2: Managementprozesse, Dienstleistungen und Produkte der Verwaltung zeigen, dass die kantonalen Mitarbeitenden über eine hohe Genderkompetenz verfügen und einen unvoreingenommenen, respektvollen Umgang (intern und extern) gewährleisten.

Massnahme 2.1: Der Auftritt des Kantons Glarus gibt die Vielfalt bezüglich Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung in Wort und Bild frei von Geschlechterstereotypen wieder (Überprüfung und Anpassung des Informations- und Kommunikationskonzeptes, der CI/CD Anleitung, etc.).

- Zuständigkeit: Regierungsrat, alle Departemente, Staatskanzlei

Massnahme 2.2: Auf allen Führungsstufen werden die Mitarbeitenden zu den Themen Genderkompetenz, Gleichstellung sowie sexistische und sexuelle Belästigung weitergebildet.

- Zuständigkeit: Departement Finanzen und Gesundheit

Massnahme 2.3: Neue Mitarbeitende werden bei ihrer Einführung zu den Themen Gender, Gleichstellung sowie sexistische und sexuelle Belästigung informiert und sensibilisiert.

- Zuständigkeit: Departement Finanzen und Gesundheit

Schwerpunkt 3: Erwerbsarbeit

Beim Schwerpunkt Erwerbsarbeit werden zwei Ziele gesetzt, die sich mit den Themen Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie befassen.

Die erweiterte Gleichstellungskommission anerkennt die Bemühungen des Kantons, die Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung sicherzustellen. Sie begrüsst, dass die Lohngleichheit weiterhin regelmässig überprüft und die Ergebnisse publiziert werden. Dennoch sieht sie weitere Handlungsmöglichkeiten des Kantons, sich für die Lohngleichheit einzusetzen, was auch nötig ist. Solange der Equal Pay Day⁴ nicht am 1. Januar sondern wie im Jahr 2021 in der zweiten Hälfte Februar stattfindet, braucht es dringend weitere Massnahmen und Fortschritte. Wichtig ist, dass öffentliche und private Arbeitgeber wissen, wie Lohndiskriminierungen zustande kommen, wie dies verhindert werden kann und mit welchen Massnahmen bestehende Lohnungleichheiten korrigiert werden können. Der Kanton soll öffentliche und private Arbeitgeber mit ganz konkreten Empfehlungen Handlungs- und Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigen. Zudem soll der Kanton Glarus seinen Handlungsspielraum gezielt nutzen und im Rahmen der öffentlichen Beschaffung und Subventionierung von den Anbietenden den Nachweis über die Erfüllung der Lohngleichheit verlangen.

Als weitere Massnahme in diesem Kontext sieht die erweiterte Gleichstellungskommission die Sicherstellung, dass die Ressourcen für berufliche Massnahmen im Rahmen der Integrationsmassnahmen zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt sind. In diesem Sinne kann im politischen Entwicklungsplan 2020 – 2030 unter dem Schwerpunkt „Zusammenleben“ das Ziel „Der Kanton Glarus fördert das Zusammenleben der Bevölkerung unterschiedlichen Alters, sozialer und kultureller Herkunft und die Teilhabe an Arbeitswelt und Gesellschaft“⁵ ergänzt werden mit dem Aspekt, dass auch das Zusammenleben der Bevölkerung unterschiedlichen Geschlechts und ihre Teilhabe an Arbeitswelt und Gesellschaft gefördert werden sollen.

Die erweiterte Gleichstellungskommission begrüsst, dass der Regierungsrat die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im politischen Entwicklungsplan 2020 – 2030 als explizites Ziel unter dem Schwerpunkt „Arbeiten“ aufgenommen hat.⁶ In diesem Bereich gibt es nach wie vor Handlungsbedarf, zumal Frauen immer noch den grossen Teil der unbezahlten Care-Arbeit wie Haus- und Familienarbeit tragen, mit entsprechenden Nachteilen bei der beruflichen Laufbahn und der sozialen Absicherung. Es ist deshalb wichtig, dass der Kanton Glarus genügend bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuungsplätze sicherstellt. Gleichzeitig gilt es aber, Männer vermehrt für Teilzeit-Erwerbsarbeit und die gleichberechtigte Übernahme von unbezahlter Care-Arbeit zu gewinnen.

Eine weitere Massnahme sieht vor, dass der Kanton Glarus mit konkreten Empfehlungen privaten und öffentlichen Arbeitgebern aufzeigt, wie sie für ihre Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern können. Zudem soll der Kanton Glarus zur gezielten Unterstützung von KMU bei der Verbesserung ihrer Familienfreundlichkeit ein Projekt „KMU in Aktion – Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor“ lancieren und dabei die Erfahrungen anderer Kantone mit solchen Projekten (z.B. Graubünden, Baselland)⁷ nutzen. Und schliesslich soll der Kanton mit einem jährlichen Wettbewerb um den Titel „Das familien- und gleichstellungsfreundlichste Unternehmen im Kanton Glarus des Jahres“ das Engagement der Unternehmen für die Gleichstellung öffentlich anerkennen.

Im politischen Entwicklungsplan 2020 – 2030 des Kantons ist beim Schwerpunkt „Arbeiten“ folgendes Ziel formuliert: „Der Kanton Glarus sorgt gemeinsam mit der Wirtschaft dafür, dass attraktive Arbeitsplätze entstehen und erhalten bleiben“.⁸ Die Erreichung dieses Ziels wird mit oben beschriebenen Massnahmen unterstützt.

⁴ Der Equal Pay Day markiert den Tag im Jahr, an dem die Frauen denselben Lohn im Portemonnaie haben, wie ihn Männer in gleicher Position und gleicher Funktion bereits am Ende des Vorjahres verdient haben. Im Jahr 2021 ist der Equal Pay Day am 20. Februar.

⁵ Kanton Glarus: Politischer Entwicklungsplan 2020 – 2030. Genehmigt vom Regierungsrat am 6. Februar 2018, S. 2.

⁶ Ebd., S. 3.

⁷ Siehe dazu für Graubünden: www.gr.ch > stagl > arbeitswelt > familie_beruf (9.1.2021) und für Baselland: www.baselland.ch > direktorien > fachbereich-familien (9.1.2021).

⁸ Kanton Glarus: Politischer Entwicklungsplan 2020 – 2030. Genehmigt vom Regierungsrat am 6. Februar 2018, S. 3.

Ziel 3: Im Kanton Glarus gibt es bei der Lohngleichheit weitere Fortschritte.

Massnahme 3.1: Der Kanton Glarus stellt privaten und öffentlichen Arbeitgebern konkrete Empfehlungen zur Verfügung, wie sie die Lohngleichheit sicherstellen können.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres, Gleichstellungskommission

Massnahme 3.2: Der Kanton Glarus verlangt im Rahmen der öffentlichen Beschaffung und Subventionierung von den Anbietenden den Nachweis über die Erfüllung der Lohngleichheit.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres

Massnahme 3.3: Es ist sichergestellt, dass die Ressourcen für berufliche Massnahmen im Rahmen der Integrationsmassnahmen zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt sind.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres

Ziel 4: Der Kanton Glarus erreicht mit seinem Engagement bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Massnahme 4.1: Der Kanton Glarus stellt sicher, dass genügend bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuungsplätze vorhanden sind.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur

Massnahme 4.2: Der Kanton Glarus lanciert eine Kampagne mit dem Ziel, Männer für Teilzeit-Erwerbsarbeit und die äquivalente Übernahme von unbezahlter Care-Arbeit wie Haus- und Familienarbeit zu gewinnen.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur, Departement Volkswirtschaft und Inneres, Gleichstellungskommission

Massnahme 4.3: Der Kanton Glarus stellt privaten und öffentlichen Arbeitgebern konkrete Empfehlungen zur Verfügung, wie sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern können.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur, Gleichstellungskommission

Massnahme 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).

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur, Departement Volkswirtschaft und Inneres

Massnahme 4.5: Mit einem jährlichen Wettbewerb um den Titel „Das familien- und gleichstellungsfreundlichste Unternehmen im Kanton Glarus des Jahres“ anerkennt der Kanton das Engagement der Unternehmen für die Gleichstellung.

- Zuständigkeit: Regierungsrat, Gleichstellungskommission

Schwerpunkt 4: Care-Arbeit

Unter Care-Arbeit wird die unbezahlte und bezahlte Betreuungs-, Pflege-, Sorge- und Hausarbeit für Kinder und Erwachsene verstanden. Dieser Schwerpunkt des Aktionsplans legt den Fokus auf die bezahlte Care-Arbeit.

Die bezahlte Care-Arbeit in öffentlichen und privaten Institutionen wie Kinderbetreuungsstätten, Spitäler, Spitex und Langzeitinstitutionen steht seit Jahren unter einem grossen Spar- und Rationalisierungsdruck mit entsprechenden Folgen für das Personal und seine Arbeitsbedingungen. Wie die unbezahlte wird auch die bezahlte Care-Arbeit vor allem von Frauen geleistet. Deshalb sind es auch vornehmlich Frauen, die von den schwierigen Arbeitsbedingungen in diesem Bereich betroffen sind.

Durch die Coronavirus-Pandemie ist vielen Menschen bewusst geworden, wie wichtig und unverzichtbar diese Arbeit ist, und wie wichtig es ist, dass in Pflege- und Betreuungseinrichtungen ausreichend und gut qualifiziertes Personal beschäftigt ist. Bei einem knappen Personaletat bringen Krankheitsausfälle die Mitarbeitenden rasch an die Grenzen ihrer Belastbarkeit, Überstundenarbeit und die Forderung nach flexiblen Arbeitseinsätzen steigen, ungeachtet familiärer und anderer ausserberuflicher Aufgaben. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, wenn es an Fachkräften im Pflegebereich mangelt, zumal diese vornehmlich Frauen sind, auf denen auch der Grossteil der Familien- und Hausarbeit lastet. Zudem ist davon auszugehen, dass die periphere Lage des Kantons Glarus das Gewinnen von qualifizierten Fachkräften zusätzlich erschwert.

Der Kanton Glarus ist auf mehr qualifiziertes Personal im Gesundheitswesen angewiesen, wegen des aktuellen Mangels, aber auch wegen der immer älter werdenden Bevölkerung und der daraus resultierenden Zunahme der Pflegebedürftigkeit. Mit dem Legislaturziel 5 der laufenden Legislatur, „Dem Fachkräftemangel in den Bereichen Informatik und Gesundheit wird entgegengewirkt“⁹ nimmt der Regierungsrat diese Problematik ernst.

Aus Sicht der erweiterten Gleichstellungskommission ist in diesem Zusammenhang wichtig, das aktuelle kantonale Ausbildungssystem und -angebot für Pflegeberufe zu überprüfen und Massnahmen zu ergreifen, damit alle interessierten und geeigneten Personen ohne strukturell bedingte Verzögerungen Zugang in die entsprechenden Ausbildungsgänge erhalten. Problematisch sind heute insbesondere die beschränkte Zahl der Ausbildungsplätze in der Praxis sowie das Fehlen einer strategisch und operativ funktionierenden „Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Glarus“, die wie in anderen Kantonen die Ausbildung in der Praxis schulunabhängig organisieren würde. Der Kanton soll deshalb eine quantitative und qualitative Analyse der Ausbildungsplätze in der Praxis im Akut-, Spitex- und Langzeitbereich durchführen und mit geeigneten Massnahmen langfristig sicherstellen, dass diese den Vorgaben in den schweizweit verbindlichen Rahmenlehrplänen entsprechen. Zudem ist es wichtig, dass die Durchlässigkeit der verschiedenen Ausbildungsniveaus (EBA, EFZ, HF, FH) sichergestellt und der kürzest-mögliche Ausbildungsweg gefördert werden – ohne unnötige Verzögerungen wegen fehlender Ausbildungsplätze in der Praxis und an der Schule. Mit einer aktiven Unterstützung von Pflegeausbildungsmöglichkeiten für interessierte Studierende HF und FH in anderen Kantonen könnte der Kanton Glarus dieses Problem kurzfristig entschärfen.

Zudem soll der Kanton Personen, die einen Wieder- oder Quereinstieg in Pflegeberufe anstreben, finanzielle Unterstützung für Aus- und Weiterbildungen anbieten. Mit diesen Massnahmen wird gleichzeitig das Legislaturziel 6 der laufenden Legislatur unterstützt, das Bildungsniveau der Glarner Bevölkerung anzuheben.¹⁰

Ebenso wichtig wie die Förderung der Ausbildung von qualifiziertem Personal sind Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation, damit qualifiziertes Personal gewonnen und dauerhaft gehalten werden kann. Deshalb soll der Kanton mittels externer Analyse der aktuellen Arbeitssituation sowie der Zufriedenheit des Personals in den Alters- und Pflegeheimen sowie öffentlichen Angeboten der Kinderbetreuung den Handlungsbedarf identifizieren und entsprechende Massnahmen zur Verbesserung der Situation ergreifen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf Arbeitszeiten, Überstunden, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lohn, Skill- und Gademix beim Pflege- und Betreuungspersonal und Weiterbildungsmöglichkeiten gelegt. Zudem soll der Kanton

⁹ Legislaturplanung 2019 – 2022 des Kantons Glarus, Stand 25.9.2019, S. 9f.

¹⁰ Ebd., S. 10.

dafür sorgen, dass der Stellenetat beim Pflegepersonal in den Alters- und Pflegeheimen rasch und dauerhaft erhöht wird.

Es ist der erweiterten Gleichstellungskommission bewusst, dass im Kanton Glarus zurzeit noch die Gemeinden für die Sicherstellung der stationären Langzeitpflege verantwortlich sind. Der Kanton kann aber dennoch über seine Zuständigkeit für die gesundheitspolizeiliche Bewilligung und Aufsicht, über die Planung des Angebots mittels Pflegeheimliste sowie über die Genehmigung der Tarife Einfluss nehmen und sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Gerne erinnert die erweiterte Gleichstellungskommission an dieser Stelle daran, dass der Kanton Glarus bei der nachhaltigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen schon früher pionierhaft war, indem er 1864 das erste demokratisch durchgesetzte Fabrikgesetz erliess, das die Arbeitszeit reduzierte, Nacht- und Kinderarbeit verbot, Arbeits- und Hygienemassnahmen vorschrieb und einen, wenn auch bescheidenen, Schutz für Wöchnerinnen brachte.¹¹

Ziel 5: Im Kanton Glarus führt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Pflege- und Betreuungseinrichtungen dazu, dass mehr Personal mit höheren Berufsabschlüssen gewonnen und gehalten werden kann.

Massnahme 5.1: Mittels externer Analyse der aktuellen Arbeitssituation sowie der Zufriedenheit des Personals in den Alters- und Pflegeheimen sowie öffentlichen Angeboten der Kinderbetreuung identifiziert der Kanton den Handlungsbedarf und ergreift entsprechende Massnahmen zur Verbesserung der Situation. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf Arbeitszeiten, Überstunden, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lohn, Skill- und Grademix beim Pflege- und Betreuungspersonal sowie auf Weiterbildungsmöglichkeiten gelegt.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur, Departement Volkswirtschaft und Inneres

Massnahme 5.2: Der Kanton führt eine quantitative und qualitative Analyse der Ausbildungsplätze in der Praxis im Akut-, Spitex- und Langzeitbereich durch und stellt mit geeigneten Massnahmen langfristig sicher, dass diese den Vorgaben in den schweizweit verbindlichen Rahmenlehrplänen entsprechen.

- Zuständigkeit: Departement Finanzen und Gesundheit, Departement Bildung und Kultur

Massnahme 5.3: Der Kanton bietet Personen, die einen Wieder- oder Quereinstieg in Pflegeberufe anstreben, finanzielle Unterstützung für Aus- und Weiterbildungen an.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur

Massnahme 5.4: Der Kanton sorgt dafür, dass der Stellenetat beim Pflegepersonal in den Alters- und Pflegeheimen rasch und dauerhaft erhöht wird.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres

¹¹ Webseite des Kantons Glarus: www.gl.ch > Portrait > Geschichte (8.1.2021).

Schwerpunkt 5: Altersvorsorge

In der Schweiz bekommen Frauen mindestens einen Drittel weniger Rente als Männer. Der am 31. August 2020 vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund ins Leben gerufene „Equal Pension Day“ macht auf diese Diskriminierung aufmerksam.¹² Die tieferen Renten der Frauen sind eine Folge ihrer Erwerbsbiographie. Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit häufiger und arbeiten mehr Teilzeit, um die unbezahlte Haus- und Familienarbeit übernehmen zu können. Frauen arbeiten ohne versicherten Lohn im Unternehmen ihres Mannes oder auf dem Bauernhof der Familie mit. Dazu kommt, dass die Löhne in typischen Frauenbranchen nach wie vor tiefer sind als in typischen Männerbranchen. Dies alles führt dazu, dass viele Frauen auch heute noch unwürdig tiefe Renten haben.

Aus diesem Grund hat die erweiterte Gleichstellungskommission das Thema Altersvorsorge in den Aktionsplan aufgenommen mit dem Ziel, dass alle Menschen im Kanton Glarus im Alter in materieller Sicherheit und Würde leben können. Auch der Regierungsrat gibt der Sicherheit ein hohes Gewicht, hat er doch im politischen Entwicklungsplan 2020 – 2030 unter dem Schwerpunkt „Erholen und Wohlbefinden“ das Ziel formuliert: „Der Kanton Glarus gewährleistet Sicherheit als Grundvoraussetzung für eine intakte Gesellschaft.“¹³

Es ist der erweiterten Gleichstellungskommission bewusst, dass die Rahmenbedingungen der Sozialversicherungen auf nationaler Ebene geregelt werden. Dennoch sieht sie verschiedene Möglichkeiten, wie der Kanton einen Beitrag leisten kann, um die Lebenssituationen der Menschen im Rentenalter zu verbessern.

Wichtig ist, dass die Bevölkerung die Folgen von Berufswahl, Erwerbsbiographie, Aufteilung der Familien- und Sorgearbeit etc. für die materielle Sicherheit im Alter kennt und über Handlungsoptionen informiert ist. Dafür soll der Kanton ein entsprechendes Beratungs- und Schulungsangebot konzipieren.

Weiter soll sich der Kanton mit einer entsprechenden Information und Empfehlung bei den privaten Arbeitgebern im Kanton dafür einsetzen, dass diese ihren Mitarbeitenden Pensionskassen-Versicherungsmodelle anbieten, die unterschiedliche Berufsbiographien und Lebensmodelle nicht diskriminieren.

Wichtig ist ferner, dass Menschen mit Anspruch auf Ergänzungsleistungen – aufgrund ihrer tiefen Renten sind dies überwiegend Frauen – diese so rasch als möglich erhalten. Dies soll der Kanton mit geeigneten Massnahmen sicherstellen.

Und schliesslich möchte die erweiterte Gleichstellungskommission, dass im Kanton Glarus analog zum Equal Pay Day künftig auch der Equal Pension Day genutzt wird, um auf die Benachteiligung der Frauen bei den Altersrenten hinzuweisen.

Auch in diesem Zusammenhang sei auf eine historische Pioniertat des Kantons Glarus hingewiesen. Die Landsgemeinde stimmte im Jahr 1916 der Einrichtung einer kantonalen Alters- und Invalidenversicherung zu und schuf damit die erste obligatorische Sozialversicherung. Auf Bundesebene wurde die AHV erst im Jahr 1948 geschaffen.¹⁴ Der Kanton Glarus nahm eine Vorreiterrolle ein, wenn es darum ging, der Bevölkerung ein Leben in materieller Sicherheit und Würde zu ermöglichen. Die Glarner Verfassung bietet dafür auch heute eine Grundlage mit der Bestimmung, dass der Kanton und die Gemeinden die Leistungen des Bundes für soziale Sicherheit ergänzen können.¹⁵

¹² Der Equal Pension Day markiert den Tag im Jahr, an dem die Männer bereits so viel Rente erhalten haben wie die Frauen im ganzen Jahr. Im Jahr 2020 war der Equal Pension Day am 31. August. Webseite des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes: www.sgb.ch > Themen > Gleichstellung > Equal Pension Day (8.1.2021).

¹³ Kanton Glarus: Politischer Entwicklungsplan 2020 – 2030. Genehmigt vom Regierungsrat am 6. Februar 2018, S. 4.

¹⁴ Webseite des Kantons Glarus: www.gl.ch > Portrait > Geschichte (8.1.2021).

¹⁵ Art. 27 der Verfassung des Kantons Glarus vom 1. Mai 1988.

Ziel 6: Alle Menschen im Kanton Glarus können im Alter in materieller Sicherheit und Würde leben.

Massnahme 6.1: Der Kanton konzipiert ein Beratungs- und Schulungsangebot mit dem Ziel, die Bevölkerung für die Folgen von Berufswahl, Erwerbsbiographie, Aufteilung der Familien- und Sorgearbeit etc. für die materielle Sicherheit im Alter zu sensibilisieren und über Handlungsoptionen zu informieren.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur, Departement Volkswirtschaft und Inneres

Massnahme 6.2: Der Kanton stellt mit geeigneten Massnahmen sicher, dass Menschen mit Anspruch auf Ergänzungsleistungen diese auch so rasch als möglich erhalten.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres

Massnahme 6.3: Der Kanton setzt sich mit einer entsprechenden Information und Empfehlung bei den privaten Arbeitgebern im Kanton dafür ein, dass diese ihren Mitarbeitenden Pensionskassen-Versicherungsmodelle anbieten, die unterschiedliche Berufsbiographien und Lebensmodelle nicht diskriminieren.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres

Massnahme 6.4: Analog zum Equal Pay Day wird im Kanton Glarus künftig auch der Equal Pension Day, der am 31. August 2020 in der Schweiz erstmals begangen wurde, genutzt, um für die finanzielle Benachteiligung der Frauen bei den Altersrenten zu sensibilisieren.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres, Gleichstellungskommission

Schwerpunkt 6: Geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt findet häufig in nahen Beziehungen statt, im privaten und häuslichen Umfeld. Betroffen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind nicht nur, aber mehrheitlich Frauen und Mädchen. Eine wichtige Präventions- und Schutzmassnahme ist die Enttabuisierung des Themas häusliche Gewalt, damit Betroffene wissen, dass ihnen Unrecht geschieht und dass sie darüber sprechen und Hilfe holen können. Es ist daher wichtig, dass der Kanton Glarus das Thema häusliche Gewalt mit gezielter Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit enttabuisiert.

Die Schulen, familienergänzende Betreuungseinrichtungen, Institutionen im Sozial- und Gesundheitsbereich sowie die Polizei sind wichtige Orte, an denen Betroffene von häuslicher Gewalt erkannt werden können. Mitarbeitende solcher Institutionen können deshalb eine zentrale Rolle bei der Früherkennung von häuslicher Gewalt übernehmen. Der Kanton soll dafür sorgen, dass sie auf diese Problematik sensibilisiert und entsprechend geschult werden, damit sie Betroffene erkennen und auf Beratungs- und Unterstützungsangebote hinweisen können.

Unabdingbar ist zudem, dass Betroffene niederschwellig und unverzüglich Hilfe erhalten. Bestehende Einrichtungen wie die kantonale Opferberatungsstelle, die kantonale Notrufzentrale oder das kantonale Bedrohungsmanagement sollen deshalb so gestärkt und ausgebaut werden, dass sie von gewaltbetroffenen Menschen jederzeit erreicht werden können. In diesem Sinne könnte die Massnahme 17.2 der laufenden Legislatur, die „Handlungsfähigkeit der Kantonspolizei, insbesondere in den Bereichen Terrorprävention, IT-Kriminalität, Waffen und Sprengstoff, Wirtschaftsdelikte“ zu steigern¹⁶, mit den Problematiken der geschlechtsspezifischen und häuslichen Gewalt ergänzt werden.

Im Kanton Glarus soll ein offenes, respektvolles und diskriminierungsfreies Zusammenleben unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität möglich sein. Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, trans, intergeschlechtlich oder anders „queer“ (LGBTIQ) sind, sind oft negativen Reaktionen wie Unverständnis, Ablehnung, Verachtung, Benachteiligungen bis hin zu physischer Gewalt ausgesetzt. Dies, weil sie aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer körperlichen Geschlechtsmerkmale oder ihres Geschlechtsausdrucks von der Mehrheit der Bevölkerung abweichen. Der Kanton Glarus soll sich deshalb mit einer Sensibilisierungskampagne dafür einsetzen, dass LGBTIQ-Menschen nicht aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität diskriminiert werden oder psychischer und physischer Gewalt ausgesetzt sind.

¹⁶ Legislaturplanung 2019 – 2022 des Kantons Glarus, Stand 25.9.2019, S. 18.

Ziel 7: Der Kanton Glarus sorgt für den Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt.

Massnahme 7.1: Der Kanton Glarus enttabuisiert das Thema häusliche Gewalt mit gezielter Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit.

- Zuständigkeit: Departement für Volkswirtschaft und Inneres

Massnahme 7.2: Menschen, die im Kanton Glarus in Sozial-, Gesundheits-, Betreuungs- und Bildungsberufen (inklusive religiöse Unterweisung) oder bei der Polizei tätig sind, werden für geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sensibilisiert und geschult, damit sie Betroffene erkennen und auf Beratungs- und Unterstützungsangebote hinweisen können.

- Zuständigkeit: Departement Finanzen und Gesundheit, Departement Bildung und Kultur, Departement für Volkswirtschaft und Inneres, Departement Sicherheit und Justiz

Massnahme 7.3: Bestehende Einrichtungen wie die kantonale Opferberatungsstelle, die kantonale Notrufzentrale oder das kantonale Bedrohungsmanagement werden so gestärkt und ausgebaut, dass sie von gewaltbetroffenen Menschen jederzeit erreicht werden können.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres, Departement Sicherheit und Justiz

Massnahme 7.4: Mit einer Sensibilisierungskampagne setzt sich der Kanton dafür ein, dass LGBTIQ-Menschen nicht aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität diskriminiert werden oder psychischer und physischer Gewalt ausgesetzt sind.

- Zuständigkeit: Departement Volkswirtschaft und Inneres

Schwerpunkt 7: Freizeit

Der Regierungsrat hat sich in der laufenden Legislatur das Ziel gesetzt, den Kontakt in der Bevölkerung dank Sport und Kultur zu aktivieren (Legislativziel 7). Der Gemeinsinn, so der Regierungsrat, sei eine zentrale Säule der Gesellschaft und eine notwendige Bedingung jedes demokratischen Zusammenlebens. Da Sport und Kultur zum aktiven Kontakt der Bevölkerung untereinander einen Beitrag leisten können, will der Regierungsrat die Rahmenbedingungen dafür verbessern, indem die Förderung in diesen Bereichen gezielter erfolgen (konzeptionelle Neuausrichtung der Aktivitäten) und das bestehende Angebot besser gepflegt werden sollen (z.B. Infrastruktur).¹⁷

Die erweiterte Gleichstellungskommission teilt die Beurteilung des Regierungsrats, dass die Freizeitangebote einen wichtigen Beitrag für ein gutes, demokratisches, diskriminierungs- und gewaltfreies Zusammenleben leisten können. Deshalb hat sie den Freizeitbereich in diesen Aktionsplan aufgenommen und dafür zwei Ziele formuliert.

Zum einen sollen Menschen, die im Kanton Glarus Kinder und Jugendliche im Freizeitbereich bilden, betreuen und begleiten, eine hohe Genderkompetenz¹⁸ aufweisen. Der Kanton soll dazu Standards formulieren und deren Umsetzung fördern, indem er entsprechende Weiterbildungen anbietet, finanziert und honoriert.

Zum anderen soll im Kanton Glarus der gleichberechtigte Zugang zu einem breiten Freizeitangebot sichergestellt werden. Dieses Ziel lässt sich mit dem politischen Entwicklungsplan 2020 – 2030 verknüpfen, in dem unter dem Schwerpunkt „Zusammenleben“ das Ziel formuliert wird: „Der Kanton Glarus fördert das Zusammenleben der Bevölkerung unterschiedlichen Alters, sozialer und kultureller Herkunft und die Teilhabe an Arbeitswelt und Gesellschaft“.¹⁹ Um die gleichberechtigte Teilhabe am Freizeitangebot sicherzustellen, sollen die Freizeitangebote im Kanton Glarus erhoben und ihre Nutzung nach Geschlecht erfasst und ausgewertet werden. Auf diese Weise wird die Basis für die Beurteilung geschaffen, wie das Angebot für allenfalls untervertretene Zielgruppen verbessert werden kann.

¹⁷ Legislaturplanung 2019 – 2022 des Kantons Glarus, Stand 25.9.2019, S. 11.

¹⁸ Zum Begriff „Genderkompetenz“ siehe Schwerpunkt 2 dieses Aktionsplans.

¹⁹ Kanton Glarus: Politischer Entwicklungsplan 2020 – 2030. Genehmigt vom Regierungsrat am 6. Februar 2018, S. 2.

Ziel 8: Menschen, die im Kanton Glarus Kinder und Jugendliche im Freizeitbereich bilden, betreuen und begleiten, weisen eine hohe Genderkompetenz auf.

Massnahme 8.1: Der Kanton formuliert Standards bezüglich Genderkompetenz der Menschen, die Kinder und Jugendliche im Freizeitbereich bilden, betreuen und begleiten, und fördert deren Umsetzung, indem er eine entsprechende Weiterbildung anbietet, finanziert und honoriert.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur

Ziel 9: Der gleichberechtigte Zugang zu einem breiten Freizeitangebot ist im Kanton Glarus sichergestellt.

Massnahme 9.1: Die Freizeitangebote im Kanton Glarus werden erhoben und ihre Nutzung nach Geschlecht erfasst und ausgewertet, damit das Angebot für allenfalls unvertretene Zielgruppen verbessert werden kann.

- Zuständigkeit: Departement Bildung und Kultur

Umsetzung, Reporting und Evaluation

Nach der Genehmigung des Aktionsplans durch den Regierungsrat planen Regierungsrat, Staatskanzlei sowie die Departemente die Umsetzung der Massnahmen, die in ihre Zuständigkeit fallen. Sind an der Umsetzung einer Massnahme mehrere Departemente beteiligt, wird bestimmt, wer die Federführung für die entsprechende Massnahme übernimmt. Genderkompetente Fachpersonen werden nach Bedarf beigezogen, insbesondere wenn es um die Erhebung von Daten und die Erarbeitung von Empfehlungen geht.

Die Umsetzung der Massnahmen soll im Zeitraum von 2021 – 2024 erfolgen. Spätestens bis Ende 2021 planen die Zuständigen die Umsetzung ihrer Massnahmen, legen die Prioritäten fest, bestimmen Meilensteine sowie Indikatoren für die Zielerreichung und halten die Folgen für die kommenden Budgets und Jahresplanungen sowie die nächste Legislaturplanung für die Jahre 2023 – 2026 fest. Die Gleichstellungskommission erhält Anfang 2022 Einsicht in diese Planungen.

Die Zuständigen dokumentieren den Umsetzungsprozess ihrer Massnahmen jeweils zum Jahresende und gewähren der Gleichstellungskommission Einsicht in ihre Dokumentationen. Ende 2024 wird ein Schlussbericht zur Umsetzung ihrer Massnahmen erstellt, in dem auch die Zielerreichung evaluiert wird.

Auf der Grundlage dieses Schlussberichts zum Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter 2021 – 2024 wird die Gleichstellungskommission dem Regierungsrat einen Vorschlag für das weitere Vorgehen unterbreiten.

Die erweiterte Gleichstellungskommission hat in diesem Aktionsplan auf ausdrückliche Anweisung des Regierungsrats auf die konkrete Forderung nach einer Fachstelle für die Gleichstellung verzichtet. Bei der Erarbeitung dieses Aktionsplans wurde ihr aber klar, dass eine kompetente Fachstelle nötig wäre, um die Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus voranzubringen. Aus Sicht der erweiterten Gleichstellungskommission muss dieses Anliegen daher spätestens bei der Evaluation des vorliegenden Aktionsplans ernsthaft geprüft werden.

Anhang

Übersicht über die Zuständigkeit für die einzelnen Massnahmen

Ist die Zuständigkeit bei einer Massnahme auf mehrere Parteien bzw. Departemente verteilt, ist noch zu bestimmen, wer die Federführung übernimmt.

Schwerpunkt	Massnahmen	Zuständigkeiten							Seite
		RR	DFG	DBK	DBU	DVI	DSI	SK	
Gleichstellung als öffentliche Aufgabe	M 1.1								9
	M 1.2								9
	M 1.3								9
	M 1.4								9
	M 1.5								9
	M 1.6								9
Genderkompetenz in der Verwaltung	M 2.1								11
	M 2.2								11
	M 2.3								11
Erwerbsarbeit	M 3.1								13
	M 3.2								13
	M 3.3								13
	M 4.1								13
	M 4.2								13
	M 4.3								13
	M 4.4								13
	M 4.5								13
Care-Arbeit	M 5.1								15
	M 5.2								15
	M 5.3								15
	M 5.4								15
Altersvorsorge	M 6.1								17
	M 6.2								17
	M 6.3								17
	M 6.4								17
Geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt	M 7.1								19
	M 7.2								19
	M 7.3								19
	M 7.4								19
Freizeit	M 8.1								21
	M 9.1								21

Abkürzungen

RR	Regierungsrat
DFG	Departement Finanzen und Gesundheit
DBK	Departement Bildung und Kultur
DBU	Departement Bau und Umwelt
DVI	Departement Volkswirtschaft und Inneres
DSJ	Departement Sicherheit und Justiz
SK	Staatskanzlei

Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Kanton Glarus

Petition an Regierung und Landrat



Auf dieser Liste darf jede Person unabhängig von Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit unterschreiben. Bitte angefangene Zeilen vollständig ausfüllen. Das Blatt (auch wenn nur teilweise ausgefüllt) am 14. Juni zwischen 11.00 und 13.00 im Volksgarten dem Organisationskomitee des Frauen*streiks Glarus abgeben oder bis am 10. Juni an Frauenstreik, Oberdorfstrasse 44, 8753 Mollis schicken. Mehr Informationen auf facebook: Frauenstreik Glarus oder bei frauenstreik-glarus@bluewin.ch. *Überparteiliches Organisationskomitee des Frauen*streiks Glarus*

Die Kantonsverfassung des Kantons Glarus postuliert in Artikel 4, Absatz 2: «Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Sprache, seiner Rasse, seiner Heimat oder Herkunft, seiner religiösen, weltanschaulichen oder politischen Ansichten benachteiligt oder bevorzugt werden.» Damit steht die Gleichstellung der Geschlechter, sowie der Auftrag diese umzusetzen, an erster Stelle des Artikels.

In Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter befindet sich der Kanton Glarus noch am Anfang eines langen Weges. Positive Entwicklungen wie die gleich gute Ausbildung heutiger Frauen und Männer oder der beginnende Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung können beobachtet werden. Gleichzeitig gibt es in allen gesellschaftlichen Bereichen noch viel Aufholbedarf. Um die Entwicklung in Richtung Gleichstellung voranzutreiben, sind folgende Ziele zu verfolgen:

- Herstellung von **Lohntransparenz** und **Lohngleichheit** in Verwaltung und staatsnahen Betrieben
- eine deutliche **Erhöhung des Frauenanteils** in politischen, amtlichen und wirtschaftlichen Führungspositionen
- die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für alle
- **Aufwertung und Stärkung der traditionell weiblichen Berufe**, speziell im Gesundheitswesen – durch sozialverträgliche Strukturen
- **Aufwertung der Teilzeit- / Care- / Freiwilligenarbeit** mit dem Ziel, allen den Aufbau einer **würdigen Altersvorsorge** zu ermöglichen
- Herstellung von **Genderkompetenz beim Staatspersonal** auf Stufe Kader, Ausbildung und Bildung
- die Erstellung **geschlechtsspezifischer Statistiken** für den Kanton

Damit unser Kanton als fortschrittlicher und attraktiver Wohn- und Arbeitskanton erlebt und wahrgenommen wird, ist es an der Zeit, die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Glarus mutig voranzutreiben. Die unterzeichnenden Frauen und Männer erachten es deshalb als dringend, dass der Kanton Glarus in dieser Beziehung substantielle Fortschritte macht.

Sie beauftragen deshalb die Regierung und den Landrat, eine **Fachgruppe¹ einzuberufen** mit dem Auftrag, eine **Strategie** und einen **Aktionsplan Gleichstellung** auszuarbeiten. Für die Fachgruppe, die Entwicklung von Strategie und Aktionsplan sowie für die Umsetzung der Massnahmen sind entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen und im Budget einzuplanen. Die Öffentlichkeit wird jährlich über die Entwicklung informiert (Berichterstattung).

Das Frauenstreikkomitee erwartet eine **Antwort bis zum 27. September 2019**.

¹ Zusammensetzung der Fachgruppe: Anteil an Personen von ausserhalb der Verwaltung und Politik, sowie Anteil Frauen mindestens 50%, Mitwirkung ausgewiesener genderkompetenter Fachfrauen aus dem Kanton