

Fraktionsanfrage SP betreffend Lohngleichheit von Frau und Mann fördern

Seit mehr als 36 Jahren ist die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Bundesverfassung festgeschrieben. Trotz all der Jahre, die seither vergangen sind, wartet die Bestimmung weiterhin auf ihre Umsetzung, betrug doch der unerklärbare Teil des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen 2017 immer noch 7,4 %. Diese Situation ist inakzeptabel. Auch eine Petition des 3. Bündner Mädchenparlaments beinhaltet das Thema Lohngleichheit.

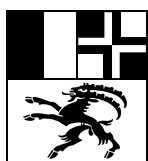
Angesichts dessen muss der öffentliche Sektor, ob auf Bundes- oder auf kantonaler und kommunaler Ebene, mit gutem Beispiel vorangehen. In diesem Sinn hat der Bund eine Charta für die öffentliche Hand ausgearbeitet. Am 6. Juni 2016 hat der Kanton Graubünden diesen Appell mitunterzeichnet, worüber wir uns freuen. Damit wird ein starkes Zeichen gesetzt, was die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes im öffentlichen Sektor und bei den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften anbelangt. Gleichzeitig kann so der Privatsektor ermutigt werden, nachzuziehen.

Mit der Unterzeichnung dieser Charta hat sich unser Kanton verpflichtet, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung befasst sind, für die Belange des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG) zu sensibilisieren; in der öffentlichen Verwaltung die Einhaltung der Lohngleichheit regelmässig zu überprüfen; die der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften zu ermutigen, es ihm gleichzutun; der Lohngleichheit auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens Nachachtung zu verschaffen und über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements Bericht zu erstatten. Infolgedessen wird die Regierung gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie gedenkt die Regierung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung befasst sind, für die Belange des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG) zu sensibilisieren?
2. Wie gedenkt die Regierung, die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zu realisieren? Wurde eine solche Analyse schon vorgenommen? Wenn ja, mit welchen Resultaten? Wenn nein, bis wann gedenkt die Regierung dies vorzunehmen?
3. Was gedenkt die Regierung zu tun, um eine regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften anzuregen?
4. Wie gedenkt die Regierung, der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens Nachachtung zu verschaffen?

Chur, 16. April 2018

Locher Benguerel, Atanes, Baselgia-Brunner, Bucher-Brini, Cahenzli-Philipp (Untervaz), Caviezel (Chur), Deplazes, Monigatti, Noi-Togni, Perl, Peyer, Pult, Thöny, Degiacomi



Sitzung vom

11. Juni 2018

Mitgeteilt den

13. Juni 2018

Protokoll Nr.

454

Fraktionsanfrage SP

betreffend Lohngleichheit von Frau und Mann fördern

Antwort der Regierung

Mit Hinweis auf die Bundesverfassung und auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann wird die Regierung aufgefordert, zu mehreren Fragen Stellung zu nehmen:

Zu Frage 1: Für die Festsetzung der Löhne sowie für die Einreihung der Funktionen in Funktionsklassen sind die Anstellungsinstanzen im Einvernehmen mit dem Personalamt zuständig. In den allermeisten Fällen bespricht das Personalamt diese Fragestellungen direkt mit den Leiterinnen bzw. Leitern der Dienststellen. Sowohl die Amtsleiterinnen und Amtsleiter, wie auch die involvierten Mitarbeitenden des Personalamtes sind für gleichstellungspolitische Forderungen sensibilisiert und halten sich auf dem Laufenden, z.B. durch die Teilnahme am 3. Nationalen Treffen zum Thema "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" vom Oktober 2017 in Bern.

Zu Frage 2: Als das Personalamt im Jahre 2010 - in Zusammenarbeit mit der externen Firma confer! AG - eine neue, Arbeitsplatzbewertung eingeführt hat, wurden insbesondere auch Erkenntnisse aus der Gleichstellung berücksichtigt. So beruht die heutige, analytische Bewertung auf einem Katalog von über 50 geschlechtsneutralen Kriterien.

Zu den Vorbereitungsaufgaben der Überarbeitung der Funktionsbewertungen wurde auch ein Diskriminierungsscheck der Saläre von Frauen und Männern durchgeführt. Aus dem Bericht der damit beauftragten Firma confer! AG ging hervor, dass keine systematische Lohndiskriminierung zu erkennen war.

Dieses Ergebnis überraschte nicht, da die Stellen der kantonalen Verwaltung schon vor der Überarbeitung mit einem geschlechtsneutralen, analytischen Arbeitsplatzbewertungssystem des Betriebswissenschaftlichen Instituts der ETH Zürich (BWI) bzw. der Nachfolgeorganisation GFO Zürich bewertet wurden.

Zu Frage 3: Bei der Überarbeitung der analytischen Funktionsbewertung wurden die kantonalen Gerichte und die selbständigen kantonalen Anstalten auch einbezogen.

Zu Frage 4: Das öffentliche Beschaffungswesen bezweckt einen wirtschaftlichen und diskriminierungsfreien Wettbewerb unter den Anbietern. Die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung, wozu auch die Lohngleichheit zählt, sowie Arbeitsbedingungen und -schutzbestimmungen lassen sich die Vergabestellen wie in den anderen Kantonen jeweils mittels Selbstdeklaration bestätigen. Liegen Verdachtsmomente bei einem Anbieter vor, holen die Vergabestellen weitere Erkundigungen bei den entsprechenden Instanzen, wie Paritätische Berufskommissionen oder Vorsorgeeinrichtungen, ein. Bei Falschangaben drohen einem Anbieter der Verfahrensausschluss oder eine befristete Sperre.

Aus Aufwandgründen sowie aufgrund des fehlenden Know-How ist es weder möglich noch zielführend, im Rahmen des konkreten Beschaffungsprozesses regelmässig vertiefte Abklärungen im Bereich der Lohngleichheit vorzunehmen. Die heute bestehenden Standard-Analysemethoden sind für beide Seiten sehr aufwendig, lassen keinen direkten Nachweis von Lohndiskriminierung zu und sind auf kleine Betriebe nicht anwendbar, was mit dem Gebot der Gleichbehandlung nicht zu vereinbaren wäre.

Die Kontrolle der Lohngleichheit kann deshalb nicht im Rahmen eines konkreten Beschaffungs- oder Subventionsverfahrens erfolgen. Als gesamtschweizerisches und gesamtwirtschaftliches Problem ist sie ausserhalb des Beschaffungsverfahrens mit übergeordneten politischen Massnahmen zu lösen. Die Regierung verfolgt gemeinsam mit anderen Kantonen die diesbezüglichen aktuellen Entwicklungen auf Bundesebene aufmerksam.

In Anbetracht, dass ein Diskriminierungsscheck schon durchgeführt wurde und das aktuelle Bewertungssystem Gewähr für die Nichtdiskriminierung der Geschlechter bietet, ist es weder notwendig noch verhältnismässig, umfangreiche Ressourcen in den Aufbau weiterer Analyse-Tools zu investieren.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Mario Cavigelli

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

Dumonda da la fracziun da la PS concernent l'egualitad da las pajas da dunna ed um

Dapi passa 36 onns è l'egualitad da las pajas da dunna ed um francada en la constituziun federala. Malgrà tut ils onns ch'èn passads dapi lura, spetga la disposiziun anc adina da vegnir realisada, perquai che la differenza da paja inexplitgabla tranter um e dunna importava l'onn 2017 vinavant 7,4 %. Questa situaziun è inacceptabla. Er la petiziun dal 3. parlament da mattas dal Grischun cuntegna il tema da l'egualitad da las pajas.

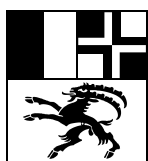
En vista a quests fatgs sto il sector public, saja quai sin plaun federal u sin plaun chantunal e communal, dar in bun exempel. En quest senn ha la confederaziun elavurà ina charta per il maun public. Ils 6 da zercladur 2016 ha er il chantun Grischun suttascrit quest appel. Da quai ans legrain nus. L'appel è in ferm signal pertutgant la realisaziun da la lescha d'egualitad en il sector public e tar las corporaziuns dal maun public. A medem temp po uschia vegnir encuraschè il sector privat da suandar l'exempel.

Cun suttascriver questa charta è noss chantun s'obligà da sensibilisar sias collavuraturas e ses collavurats che han l'incumbensa da fixar las pajas e da valitar las funcziuns, per las finamiras da la lescha federala davart l'egualitad da dunna ed um (LEg); d'examinar regularmain che l'egualitad da las pajas vegnia resguardada en l'administraziun publica; d'encuraschar las corporaziuns dal maun public da far il medem; da dar la gista paisa a l'egualitad da las pajas er en il rom dals fatgs d'acquisiziun e/u da submissiun publics e da rapportar davart ils resultats concrets da quest engaschament. Perquai vegn la regenza supplitgada da responder las suandantas dumondas:

1. Co pensa la regenza da sensibilisar las collavuraturas ed ils collavurats che han l'incumbensa da fixar las pajas e da valitar las funcziuns, per las finamiras da la lescha federala davart l'egualitad da dunna ed um (LEg)?
2. Co pensa la regenza da controllar che l'egualitad da las pajas vegnia resguardada? È ina tala analisa gia vegnida fatga? Sche gea, cun tge resultats? Sche na, fin cura pensa la regenza da far ina tala?
3. Tge pensa la regenza da far per controllar che l'egualitad da las pajas vegnia resguardada tar las corporaziuns dal maun public?
4. Co pensa la regenza da dar la gista paisa a l'egualitad da las pajas en il rom dals fatgs d'acquisiziun e/u da submissiun publics?

Cuira, ils 16 d'avrigl 2018

Locher Benguerel, Atanes, Baselgia-Brunner, Bucher-Brini, Cahenzli-Philipp (Vaz sut), Caviezel (Cuira), Deplazes, Monigatti, Noi-Togni, Perl, Peyer, Pult, Thöny, Degiacomi



Sesida dals

Communitgà ils

Protocol nr.

11 da zercladur 2018

13 da zercladur 2018

454

Dumonda da la fracziun da la PS

concernent l'egualitad da las pajas da dunna ed um

Resposta da la regenza

Renviond a la constituziun federala ed a la lescha federala davart l'egualitad da dunna ed um vegn la regenza supplitgada da prender posiziun davart pliras dumondas:

Tar la dumonda 1: Per fixar las pajas sco er per classifitgar las funcziuns en classas da funcziun èn cumpetentas las instanzas d'engaschament en enclegientscha cun l'uffizi da persunal. En la pli gronda part dals cas discuta l'uffizi da persunal questas dumondas directamain cun las manadras ed ils manaders dals posts da servetsch. Tant las manadras ed ils manaders dals uffizis sco er las collavuraturas ed ils collavurats involvids da l'uffizi da persunal èn sensibilisads per las pretensiuns da la politica d'egualitad e sa tegnan al current, p.ex. cun lur participaziun a la 3. scuntrada naziunala davart il tema "egualitad da las pajas en il sector public" da l'october 2017 a Berna.

Tar la dumonda 2: Cur che l'uffizi da persunal ha introducì l'onn 2010 – en collavuraziun cun la firma externa confer! SA – ina nova valitaziun da las plazzas da lavur, èn vegnidas resguardadas cunzunt er experientschas da l'egualitad. Uschia sa basa la valitaziun analitica actuala sin in catalog da passa 50 criteris neutrals areguard las schlattainas.

En connex cun las lavurs preparatoricas per repassar las valitaziuns da las funcziuns èsi er vegnì controllà, sch'ils salaris da las dunnas èn discriminads envers quels dals umens. Il rapport da la firma confer! SA incaricada cun questa controlla, ha mussà ch'ins n'ha pudì pertschaiver nagina discriminaziun sistematica da las pajas.

Quest resultat n'è betg stà sorprendent, cunquai che las plazzas da l'administraziun chantunala èn vegnidas validadas – gia avant il repassament – cun in sistem analitic per valitar plazzas da lavur ch'è neutral areguard las schlattainas. Quest sistem deriva da l'institut da scienza da manaschis da la SPF Turitg (BWI) resp. da sia organisaziun successura GFO Turitg.

Tar la dumonda 3: Cun repassar il sistem analitic per valitar funcziuns èn er vegnids integrads ils instituts chantunals autonoms e las dretgiras chantunals.

Tar la dumonda 4: Las acquisiziuns publicas han l'intent da cuntanscher ina concurrenza economica e libra da discriminaziuns tranter ils purschiders. Sch'i vegnan observads il princip da la nondiscriminaziun, da la quala fa part er l'egualitad da las pajas, sco er las cundiziuns da lavur e las disposiziuns da la protecziun da lavur, sa laschan ils posts da surdada confermar – sco en ils auters chantuns – mintgamai cun agid d'ina autodecleraziun. Sch'i dat suspects tar in purschider, dumondan ils posts da surdada ulteriurs scleriments da las instanzas correspundentas, sco cumissiuns professiunalas pariteticas u instituziuns da prevenziun. En cas d'indicaziuns fallidas, smanatschan al purschider l'exclusiun da la procedura u ina bloccada da durada limitada.

Per motivs da custs sco er pervia d'enconuschientschas mancantas n'èsi ni pussaivel ni cunvegner da far – en il rom dal process concret d'acquisiziun – regularmain scleriments pli detagliads en il sector da l'egualitad da las pajas. Las metodos analiticas da standard ch'existan oz èn fitg charas per tuttas duas varts, na permettann betg da cumprovar directamain ina discriminaziun da paja e n'èn betg applitgabras per manaschis pitschens. Quai n'è betg cumpatibel cun il princip dal tractament equal.

L'egualitad da las pajas na po perquai betg vegnir controllada en il rom d'ina procedura concreta d'acquisiziun e da submissiun. Sco problem da l'entira Svizra e da l'economia generala sto l'egualitad da las pajas vegnir schliada ordaifer la procedura d'acquisiziun, cun mesiras politicas surordinadas. Ensemen cun auters chantuns persequitescha la regenza attentamain ils svilups actuals respectivs sin plaun federal.

En vista als fatgs ch'ina controlla da discriminaziun è gia vegnida fatga e ch'il sistem actual da valitaziun è in garant per la nondiscriminaziun da las schlattainas, n'èsi ni necessari ni adequat d'investir vastas resursas per concepir ulteriurs instruments d'analisa.



En num da la regenza

Il president:

Il chancelier:

Dr. Mario Cavigelli

Daniel Spadin

Interpellanza di frazione PS concernente la promozione della parità salariale tra donna e uomo

Da più di 36 anni nella Costituzione federale è prescritta la parità salariale tra donna e uomo. Nonostante tutti gli anni trascorsi da allora, la disposizione aspetta ancora di essere applicata, visto che la parte inspiegabile del divario salariale tra uomo e donna nel 2017 ammontava ancora al 7,4%. Questa situazione è inaccettabile. Anche una petizione del 3° parlamento grigionese delle ragazze tematizzava la parità salariale.

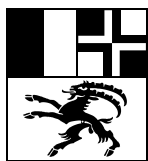
Ciò considerato, il settore pubblico, sia esso a livello federale oppure cantonale e comunale, deve dare un buon esempio. In questo senso la Confederazione ha elaborato una carta per il settore pubblico. Il 6 giugno 2016 il Cantone dei Grigioni ha confermato questo appello, cosa della quale ci rallegriamo. In tal modo viene dato un segnale forte per quanto riguarda l'attuazione della legge sulla parità dei sessi nel settore pubblico e presso gli enti parastatali. Al contempo il settore privato può così essere incoraggiato a seguire l'esempio.

Con la sottoscrizione di questa carta, il nostro Cantone si è impegnato a sensibilizzare le sue collaboratrici e i suoi collaboratori implicati nel processo di fissazione degli stipendi e di valutazione delle funzioni per quanto riguarda questioni inerenti la legge federale sulla parità dei sessi (LPar), a procedere, nella pubblica amministrazione, a una verifica regolare della parità salariale, a incoraggiare gli enti parastatali a fare lo stesso, a far rispettare, nel quadro degli acquisti pubblici e/o dei sussidi, la parità salariale e a informare sui risultati concreti di questo impegno. Di conseguenza si invita il Governo a rispondere alle seguenti domande:

1. In che modo il Governo pensa di sensibilizzare le collaboratrici e i collaboratori implicati nel processo di fissazione degli stipendi e di valutazione delle funzioni per quanto riguarda questioni inerenti la legge federale sulla parità dei sessi (LPar)?
2. In che modo il Governo pensa di attuare una verifica della parità salariale? È già stata fatta un'analisi simile? Se sì, con quali risultati? Se no, entro quando il Governo intende svolgerla?
3. Cosa pensa di fare il Governo per incoraggiare gli enti parastatali a effettuare una verifica regolare del rispetto della parità salariale?
4. In che modo il Governo pensa di far rispettare, nel quadro degli acquisti pubblici e/o dei sussidi, la parità salariale?

Coira, 16 aprile 2018

Locher Benguerel, Atanes, Baselgia-Brunner, Bucher-Brini, Cahenzli-Philipp (Untervaz), Caviezel (Coira), Deplazes, Monigatti, Noi-Togni, Perl, Peyer, Pult, Thöny, Degiacomi



Seduta del

11 giugno 2018

Comunicata il

13 giugno 2018

Protocollo n.

454

Interpellanza di frazione PS

concernente la promozione della parità salariale tra donna e uomo

Risposta del Governo

Con riferimento alla Costituzione federale e alla legge federale sulla parità dei sessi, il Governo viene invitato a prendere posizione in merito a diverse domande:

In merito alla domanda 1: per la fissazione degli stipendi nonché per l'attribuzione delle funzioni alle relative classi sono competenti le istanze di assunzione in accordo con l'Ufficio del personale. Nella maggior parte dei casi l'Ufficio del personale discute queste questioni direttamente con i capi dei servizi. Sia il capoufficio, sia i collaboratori coinvolti dell'Ufficio del personale sono sensibilizzati per quanto concerne le esigenze legate alla politica della parità dei sessi e si tengono aggiornati, ad esempio tramite la partecipazione al 3° incontro nazionale sul tema della parità salariale nel settore pubblico tenutosi a Berna nel mese di ottobre 2017.

In merito alla domanda 2: quando nel 2010 l'Ufficio del personale, in collaborazione con la ditta esterna confer! AG, ha introdotto una nuova valutazione del posto di lavoro, sono state tenute in considerazione in particolare anche le informazioni attuali concernenti la parità dei sessi. Ad esempio la valutazione analitica odierna si basa su un catalogo di oltre 50 criteri neutri rispetto al genere.

Oltre alle attività di preparazione della revisione delle valutazioni delle funzioni era stato anche svolto un controllo della discriminazione tra i salari di donne e uomini. Dal rapporto della ditta confer! AG incaricata risultava che non era riscontrabile alcuna discriminazione salariale sistematica.

Questo esito non sorprende, dato che già prima della revisione i posti dell'Amministrazione cantonale erano stati valutati con un sistema di valutazione analitico del posto di lavoro, neutro rispetto al genere, dell'Istituto d'ingegneria gestionale del PF di Zurigo (BWI) e della subentrante organizzazione GFO di Zurigo.

In merito alla domanda 3: nella revisione della valutazione analitica delle funzioni sono stati inclusi anche i tribunali cantonali e gli istituti cantonali indipendenti.

In merito alla domanda 4: con gli appalti pubblici si mira a garantire una concorrenza economica e non discriminatoria tra gli offerenti. Come negli altri Cantoni, gli uffici competenti per l'aggiudicazione si fanno confermare il rispetto del principio della non discriminazione, in cui rientra anche la parità salariale, nonché delle condizioni di lavoro e delle disposizioni di protezione del lavoro tramite autodichiarazione. Se sussistono elementi di sospetto per quanto concerne un offerente, gli uffici competenti per l'aggiudicazione raccolgono ulteriori informazioni presso le relative istanze, come commissioni professionali paritetiche o istituti di previdenza. In caso di indicazioni errate, l'offerente rischia di essere escluso dalla procedura o di non poter partecipare ad altre procedure per un determinato periodo.

Per motivi legati all'onere nonché a causa del know how mancante non è né possibile né opportuno procedere regolarmente ad accertamenti approfonditi nel settore della parità salariale nel quadro del processo di aggiudicazione concreto. I metodi di analisi standard esistenti attualmente sono molto onerosi per entrambe le parti, non consentono di trarre alcuna prova diretta relativa alla discriminazione salariale e non sono applicabili ad aziende piccole, cosa che non sarebbe conciliabile con l'obbligo della parità di trattamento.

Il controllo della parità salariale non può quindi avvenire nel quadro di una procedura di aggiudicazione e sovvenzionamento concreta. Quale problematica concernente tutta la Svizzera e l'economia globale, la parità salariale deve essere garantita al di fuori della procedura di aggiudicazione, tramite misure politiche di rango superiore. Il Governo segue attentamente insieme ad altri Cantoni gli sviluppi attuali a questo proposito a livello federale.

In considerazione del fatto che un controllo della discriminazione è già stato effettuato e che l'attuale sistema di valutazione offre una garanzia per la non discriminazione dei sessi, non è né necessario né proporzionato investire ampie risorse nello sviluppo di ulteriori strumenti di analisi.



In nome del Governo

Il Presidente:

Dr. Mario Cavigelli

Il Cancelliere:

Daniel Spadin