

04.3808

**Interpellation
Leutenegger Oberholzer Susanne.
Stand der Gleichstellung
von Frau und Mann
bei den dem Bund nahestehenden
Unternehmen und Anstalten**

Eingereichter Text 17.12.04

Der Bundesrat wird eingeladen, über den Stand der Verwirklichung der verfassungsmässig garantierten Gleichstellung bei den dem Bund nahestehenden Unternehmen, Anstalten und Institutionen zu berichten.

a. Dabei sind insbesondere die folgenden Unternehmungen, Institutionen und Anstalten zu berücksichtigen: Swisscom AG, die Schweizerische Post, Schweizerische Bundesbahnen, Ruag Schweiz AG, Skyguide, Swissmedic, Schweizerische Nationalbank, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, SRG SSR Idée Suisse und Eidgenössisches Institut für Geistiges Eigentum.

b. Um den Stand der Gleichstellung zu erfassen, wird er gebeten, für jede der obgenannten Unternehmungen bzw. Anstalten die nachfolgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie hoch ist der Frauenanteil in der strategischen und operativen Führung? Hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren verändert?

2. Ist der verfassungsmässige Anspruch auf Lohngleichheit garantiert?

3. Bestehen Förderpläne zur Durchsetzung der Gleichstellung?

4. Bestehen spezielle Massnahmen zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

5. Wie wird das Personal vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt?

6. Erachtet die Unternehmensleitung den Stand der Umsetzung der Gleichstellung als gut, und wenn nicht, welche Massnahmen sind zur Verbesserung geplant?

c. Wie beurteilt er in einer Gesamtwertung den Stand der Gleichstellung in den nahestehenden Unternehmungen und Anstalten, und ist er allenfalls bereit, im Rahmen der Eignerstrategie für deren Durchsetzung zu sorgen?

Mitunterzeichner

Dormond Béguelin Marlyse, Fehr Hans-Jürg, Fehr Jacqueline, Gadiant Brigitta M., Gross Jost, Gyr-Steiner Josy, Häring Barbara, Heim Bea, Hollenstein Pia, Hubmann Vreni, Huguenin Marianne, Jutzet Erwin, Kohler Pierre, Marti Werner, Meyer Thérèse, Rey Jean-Noël, Schenker Silvia, Siegrist Ulrich, Simoneschi-Cortesi Chiara, Stump Doris, Thanei Anita, Vaudroz René, Widmer Hans, Wyss Ursula (24)

Antwort des Bundesrates 23.03.05

1. Die Interpellation verlangt vom Bundesrat detaillierte Auskünfte über den Stand der Verwirklichung der Gleichstellung in dem Bund nahestehenden Unternehmen und Anstalten. Die genannten Unternehmen und Anstalten unterscheiden sich jedoch untereinander erheblich in Bezug auf die Möglichkeiten der Einflussnahme des Bundesrates in unternehmerischer und personalpolitischer Hinsicht. Auch wenn der Bundesrat nicht befugt ist, die Personalpolitik der meisten genannten, dem Bund nahestehenden Unternehmen und Anstalten direkt zu gestalten, hat er erst kürzlich in einem Bericht an die parlamentarischen Aufsichtskommissionen seinen Willen bekräftigt, das Controlling und Reporting für diejenigen Betriebe zu optimieren, für die er aufgrund der geltenden Rechtslage einen Reportingbericht verlangen kann. Von den Unternehmen Post, SBB, ETH-Bereich, Institut für Geistiges Eigentum, Swissmedic und Publica verlangt er in Zukunft aussagekräftige Aussagen zu den personalpoli-

04.3808

**Interpellation
Leutenegger Oberholzer Susanne.
Egalité hommes/femmes.
Situation dans
les entreprises et institutions
proches de la Confédération**

Texte déposé 17.12.04

Le Conseil fédéral est invité à rendre compte des progrès réalisés dans l'application concrète, dans les entreprises, établissements et institutions proches de la Confédération, du principe de l'égalité des sexes garanti par la Constitution.

a. Il s'intéressera en particulier aux entreprises, établissements et institutions suivants: Swisscom SA, la Poste Suisse, les Chemins de fer fédéraux suisses, RUAG Suisse SA, Skyguide, Swissmedic, la Banque nationale suisse, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, SRG SSR idée suisse et l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle.

b. Pour dresser ce bilan, le Conseil fédéral répondra, pour chacun des établissements, entreprises et institutions précitées, aux questions suivantes:

1. Quelle est la proportion de femmes dans la direction stratégique et dans la direction opérationnelle? Cette proportion a-t-elle changé au cours des dernières années?

2. L'égalité de salaire garantie par la Constitution est-elle assurée dans les faits?

3. Existe-t-il des programmes de promotion de l'égalité?

4. Existe-t-il des mesures spécifiques pour aider le personnel à concilier la vie familiale avec la vie professionnelle?

5. Quelles dispositions sont prises pour protéger le personnel du harcèlement sexuel sur le lieu de travail?

6. La direction juge-t-elle satisfaisants les progrès réalisés dans l'application concrète du principe de l'égalité et, dans la négative, quelles mesures compte-t-elle prendre pour améliorer la situation?

c. Dans l'évaluation globale qu'il nous fournira, que pense le Conseil fédéral de l'application effective du principe de l'égalité dans les entreprises, établissements et institutions proches de la Confédération couverts par l'enquête? Est-il prêt, le cas échéant, puisque lesdits établissements, entreprises et institutions appartiennent à la Confédération, à imposer la réalisation de cette évaluation dans le cadre de sa stratégie?

Cosignataires

Dormond Béguelin Marlyse, Fehr Hans-Jürg, Fehr Jacqueline, Gadiant Brigitta M., Gross Jost, Gyr-Steiner Josy, Häring Barbara, Heim Bea, Hollenstein Pia, Hubmann Vreni, Huguenin Marianne, Jutzet Erwin, Kohler Pierre, Marti Werner, Meyer Thérèse, Rey Jean-Noël, Schenker Silvia, Siegrist Ulrich, Simoneschi-Cortesi Chiara, Stump Doris, Thanei Anita, Vaudroz René, Widmer Hans, Wyss Ursula (24)

Réponse du Conseil fédéral 23.03.05

1. L'auteur de l'interpellation exige que le Conseil fédéral fournisse des renseignements détaillés au sujet des progrès réalisés dans l'application concrète du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises, établissements et institutions proches de la Confédération. Les entreprises, établissements et institutions en question présentent toutefois des différences importantes quant aux possibilités offertes au Conseil fédéral d'exercer une influence au niveau de la conduite de l'entreprise et de la politique du personnel. Même si le Conseil fédéral n'est pas habilité à définir directement la politique du personnel de la plupart des entreprises, établissements et institutions proches de la Confédération cités, il a récemment manifesté, dans un rapport destiné aux commissions de surveillance parlementaire, sa volonté d'op-

tischen Zielgrössen, insbesondere auch zum Stand der Gleichstellung von Frau und Mann. Erst die Optimierung dieses Reportings wird es dem Bundesrat ermöglichen, sich im Sinne von Buchstabe b der Interpellation ein Bild zum Stand der Gleichstellung machen zu können. Über das Vorgehen haben sich im Herbst 2004 Bundesrat und die Präsidentenkonferenz der Geschäftsprüfungskommissionen und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte geeinigt. Ende April 2005 werden sich diese parlamentarischen Aufsichtskommissionen mit den Ergebnissen auseinander setzen.

Die Betriebe Swisscom AG, Ruag, Skyguide, Schweizerische Nationalbank, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Suva, SRG SSR Idée Suisse haben aufgrund ihrer Rechtspersönlichkeit keine Verpflichtung, dem Bundesrat zu personalpolitischen Zielen Bericht zu erstatten. Der Bundesrat kann deshalb zum Stand der Gleichstellung in diesen Betrieben weder zum jetzigen noch zu einem späteren Zeitpunkt Aussagen machen.

2. Aus den obengenannten Gründen ist der Bundesrat nicht in der Lage, eine Gesamtwertung zum Stand der Gleichstellung in allen von der Interpellantin aufgezählten, dem Bund nahestehenden Unternehmen und Anstalten vorzunehmen. Hingegen werden dank den vorgesehenen Verbesserungen des personalpolitischen Reportings in einem Teil der genannten Unternehmen und Anstalten in Zukunft mehr Informationen zur Förderung der Gleichstellung vorliegen. Der Bundesrat geht zudem davon aus, dass die genannten Unternehmen und Anstalten die Verwirklichung der verfassungsmässig garantierten Gleichstellung weiterhin in eigener Verantwortung als Teil ihrer Unternehmenskultur betrachten und umsetzen. Die Aufnahme einer Verpflichtung in die Eignerstrategien – soweit eine solche im förmlichen Sinne vorhanden ist – wäre eine Übersteuerung und ist aus den erwähnten Gründen nicht wünschbar und nicht notwendig. Im Übrigen wird auch noch darauf hingewiesen, dass der Bundesrat sich in Zusammenhang mit einem Postulat Hubmann 02.3142, «Keine Rachekündigungen gegen Frauen, die sich wehren», bereit erklärt hat, eine Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes vorzunehmen. Diese Evaluation betrifft zwar nicht die von der Interpellantin genannten Unternehmen und Anstalten. Sie wird jedoch einen allgemeinen Überblick über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben geben. Der Bundesrat wird seinen Bericht dem Parlament voraussichtlich im Jahr 2006 zukommen lassen.

timiser le contrôle de gestion et l'élaboration de rapports pour les entreprises dont il peut exiger un rapport du fait de la situation juridique actuelle. Il exige que la Poste Suisse, les CFF, le domaine des EPF, l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle, Swissmedic et Publica lui fournissent des informations précises sur divers objectifs de la politique du personnel, notamment sur les progrès réalisés dans l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes. L'optimisation de l'élaboration des rapports permettra au Conseil fédéral de dresser un bilan, au sens de la lettre b de l'interpellation, des progrès réalisés dans l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes. En automne 2004, le Conseil fédéral et la Conférence des présidents des Commissions de gestion et des Commissions des finances sont parvenus à un accord au sujet de la procédure. A fin avril 2005, ces commissions de surveillance parlementaire se pencheront sur les résultats.

Swisscom SA, RUAG, Skyguide, la Banque nationale suisse, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents et SRG SSR idée suisse ne sont pas, du fait de leur personnalité juridique, tenues de fournir au Conseil fédéral des rapports sur leurs objectifs en matière de politique du personnel. Le Conseil fédéral n'est donc actuellement pas en mesure – et il ne le sera pas à l'avenir – d'évaluer les progrès réalisés dans l'application du principe de l'égalité dans ces entreprises.

2. Pour les raisons mentionnées ci-avant, le Conseil fédéral n'a pas la possibilité de procéder à une évaluation globale de l'application du principe de l'égalité dans l'ensemble des entreprises, établissements et institutions proches de la Confédération cités par l'auteur de l'interpellation. Par contre, grâce aux améliorations prévues dans une partie des entreprises et établissements cités en matière d'élaboration de rapports concernant la politique du personnel, davantage d'informations sur la promotion de l'égalité seront disponibles. Le Conseil fédéral part en outre du principe que pour les entreprises, établissements et institutions proches de la Confédération, la mise en oeuvre de l'égalité garantie par la Constitution fait partie de la culture d'entreprise. Assortir d'une obligation la stratégie de propriétaire – pour autant qu'une telle stratégie existe du point de vue formel – relèverait d'un interventionnisme excessif et n'est ni souhaitable ni nécessaire pour les raisons déjà mentionnées. Le Conseil fédéral s'est par ailleurs déclaré prêt, en rapport avec le postulat Hubmann 02.3142, «Interdire les licenciements prononcés à titre de représailles à l'encontre des femmes faisant valoir leurs droits», à procéder à une évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité. Cette évaluation ne concerne pas les entreprises et établissements cités par l'auteur de l'interpellation. Elle fournira toutefois une vue d'ensemble sur l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes. Le Conseil fédéral soumettra probablement son rapport au Parlement en 2006.

