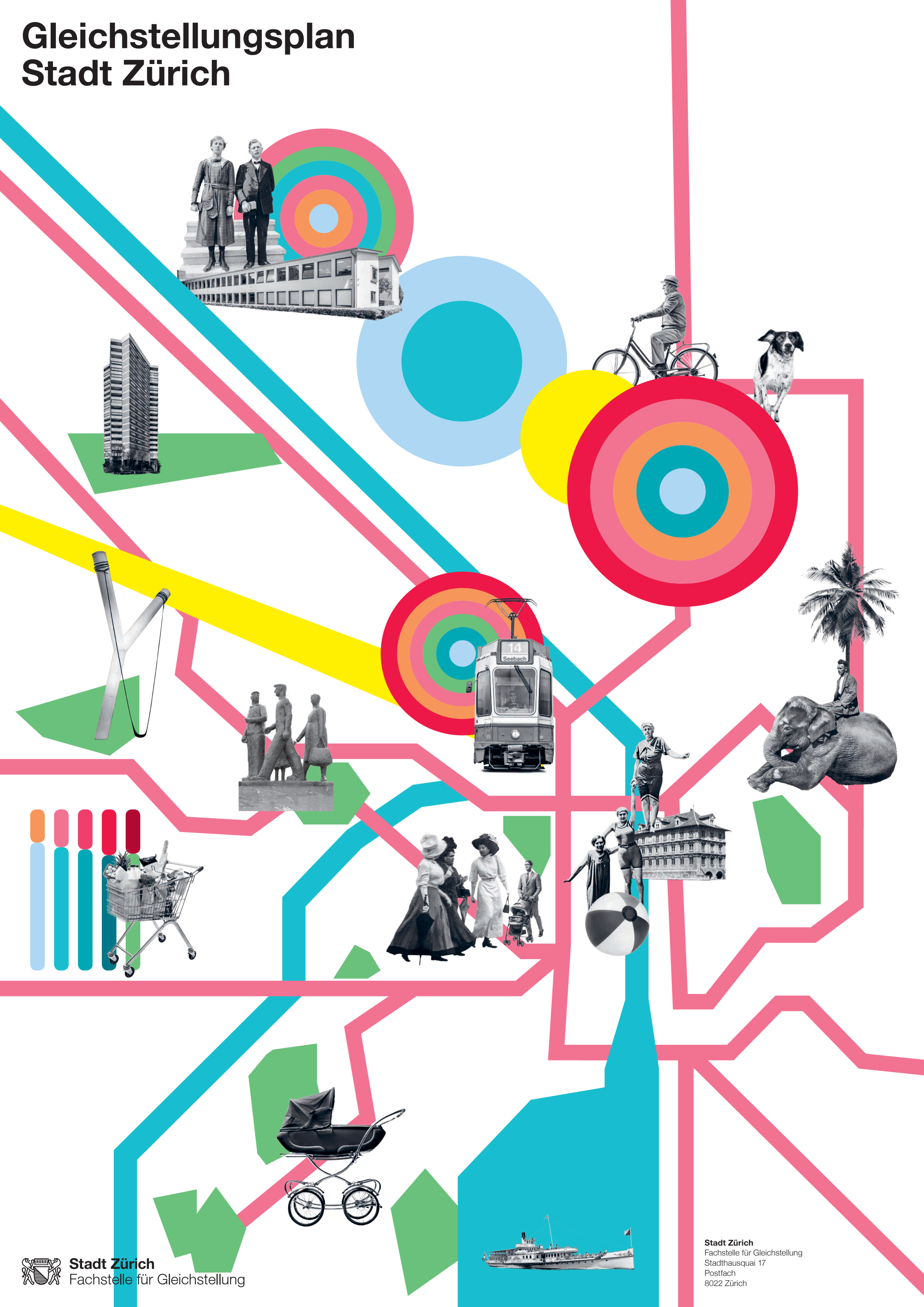


# Gleichstellungsplan Stadt Zürich



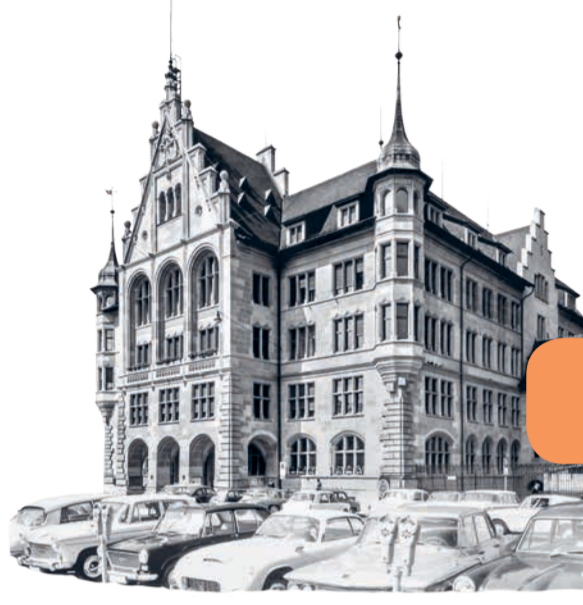


# Gleichstellungsplan

Seit 2009 hat die Stadt Zürich einen Plan: Den «Gleichstellungsplan». Er umfasst die gesamte Stadt und hat zum Ziel, die gelebte Gleichstellung von Frauen und Männern, von Lesben, Schwulen, trans (1) und intergeschlechtlichen Menschen zu fördern.

Die Koordinaten des Gleichstellungsplans umspannen das ganze Stadtgebiet. Sein Zentrum liegt im Stadthaus: Beim Stadtrat, der den Gleichstellungsplan in Auftrag gegeben hat und bei der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, die den Gleichstellungsplan leitet. Verankert ist der Gleichstellungsplan zudem in allen Departementen, die in ihrem Auftragsgebiet die Gleichstellung umsetzen.

Wo tritt der Gleichstellungsplan in Erscheinung? Das Faltplakat führt Sie an sechs Orte in Zürich, die das Engagement der Stadt Zürich exemplarisch darstellen.



Mehr zum Gleichstellungsplan: [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan)

Anmerkungen  
 (1) Von trans spricht man, wenn das Geschlecht, dem sich eine Person zugehörig fühlt, nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesen wurde.  
 (2) Quelle: Statistik Stadt Zürich  
 (3) Stand Ende 2018  
 (4) Quelle: Statistik Stadt Zürich. Als kleine Kinder gelten Kinder unter sechs Jahren.

Bildnachweise: Baugeschichtliches Archiv Zürich; ETH-Bibliothek Zürich, Bildarchiv; Zürichsee Schifffahrtsgesellschaft

## Zahlen & Fakten

Die Grundlage für den Gleichstellungsplan bilden Zahlen und Fakten zum Stand der Gleichstellung in der Stadt Zürich: Sie zeigen auf, wo Lücken bestehen und Handlungsbedarf besteht. Gleichzeitig lässt sich daran ablesen, wo die Arbeit Früchte trägt: Beispielsweise beim steigenden Anteil von Frauen in Kaderpositionen in der Stadtverwaltung oder männlichen Kinderbetreuern in den städtischen Kitas.

Die Fachstelle für Gleichstellung veröffentlicht auf ihrer Website laufend die aktuellsten Zahlen und erweitert sie mit neuen: So etwa zu den in der Stadt Zürich am häufigsten vorkommenden Familienformen, zu der Anzahl Fälle von häuslicher Gewalt, zur Zuteilung des Sorgerechts bei Scheidungen oder dem Frauenanteil im Zürcher Stadt- und Gemeinderat.

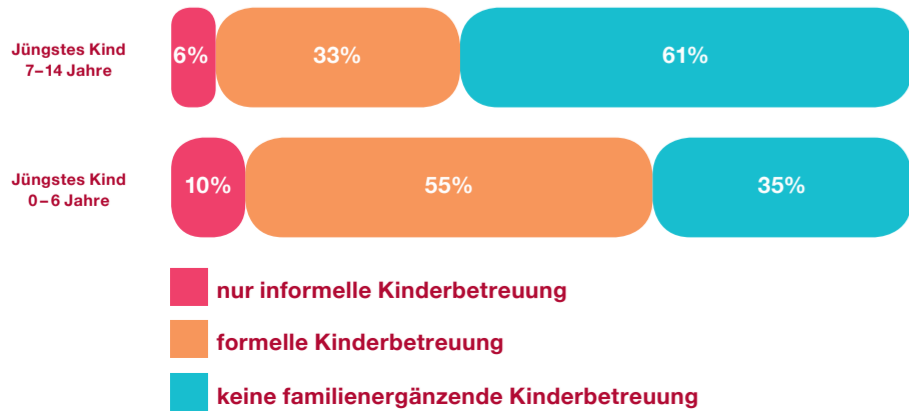


Zahlen und Fakten zum Stand der Gleichstellung in der Stadt Zürich: [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung) » Zahlen & Fakten

### Kinderbetreuung

Zwei Drittel der Stadtzürcher Familien mit Kindern unter 6 Jahren nutzen familienergänzende Kinderbetreuung. Etwas mehr als die Hälfte nimmt ein formelles Angebot wie eine Krippe, eine Tagesmutter oder einen Hort in Anspruch. 10,2 Prozent greifen ausschliesslich auf private Betreuungspersonen, meistens die Grosseltern, zurück. Quelle: Statistik Stadt Zürich

### Inanspruchnahme formeller und informeller Kinderbetreuung, nach Alter des jüngsten Kindes, 2016



## Lohngleichheit von Frau & Mann

Der Paradeplatz ist einer der bekanntesten Orte der Stadt Zürich und gilt als Bankenzentrum der Schweiz. Ums Geld geht es auch bei der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern: Im Jahr 2016 verdienten Frauen in der Gesamtwirtschaft der Stadt Zürich pro Monat durchschnittlich 624 Franken weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen (2) – und zwar nur aufgrund ihres Geschlechts.

Als Arbeitgeberin will die Stadt Zürich ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit garantieren. Dazu hat der Stadtrat 2016 die Löhne in der Stadtverwaltung systematisch überprüft. Das erfreuliche Ergebnis: Der diskriminierende Unterschied zwischen

den Löhnen von Frauen und Männern lag unter 1 Prozent. Die Überprüfung wird in den kommenden Jahren wiederholt.

Auch Unternehmen und Institutionen, die von der Stadt Zürich einen Auftrag erhalten oder eine Leistungsvereinbarung mit ihr abschliessen, sollen ihren Mitarbeitenden gleiche Löhne zahlen. Dies überprüfte die Stadt in den letzten vier Jahren in einem Pilotprojekt mittels Stichproben. Auch hier ist die Bilanz erfreulich: Die meisten Unternehmen hielten die Lohngleichheit ein und beurteilten die Überprüfung als sinnvoll. Die Stichproben werden deshalb auch in Zukunft durchgeführt.



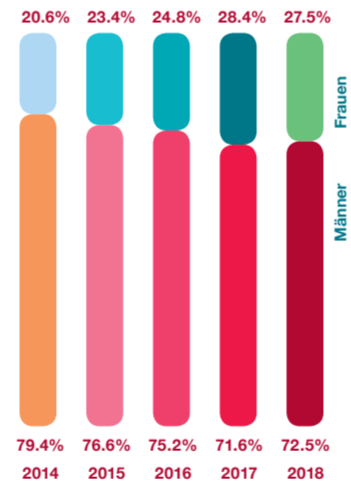
Über Löhne zu reden ist eine wichtige Voraussetzung, um Lohndiskriminierung zu erkennen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)

## Frauen und Männer im Kader der Stadtverwaltung

Im Rathaus entscheidet der Gemeinderat über die Zukunft der Stadt Zürich. Im Jahr 2015 forderte er eine Zielvorgabe von 35 Prozent für das untervertretene Geschlecht in den Kaderstufen der Stadtverwaltung. Die anschliessend vom Stadtrat eingeführte Zielvorgabe bildet einen wichtigen Eckpfeiler im Gleichstellungsplan.

Die Departemente haben in den letzten vier Jahren einiges unternommen, um den Frauenanteil im Kader zu erhöhen: Stellenausschreibungen überarbeitet, Teilzeitarbeit in Führungspositionen eingeführt, Nachwuchstalente gezielt gefördert, Netzwerke etabliert... Die Anstrengungen haben sich gelohnt: Der Frauenanteil ist – über alle Departemente gesehen – seit 2014 in allen drei Kaderstufen gestiegen. Im obersten Kader fand die grösste Entwicklung statt: von 20,6 auf 27,5 Prozent (3). Im mittleren Kader kletterte der Anteil von 26,1 auf 29,2 Prozent und im unteren von 42 auf 42,9 Prozent.

Die Stadtverwaltung ist der Vorgabe von 35 Prozent des untervertretene Geschlechts im Kader in den letzten vier Jahren einen Schritt nähergekommen. Bei den obersten und oberen Kaderstufen ist sie jedoch noch nicht am Ziel. Im Rahmen des Gleichstellungsplans wird es in den nächsten Jahren weiterverfolgt.



Entwicklung Frauenanteil im obersten Kader 2014–2018  
 Quelle: Human Resources Management Stadt Zürich



Frauenbadi / Seilergraben

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In der Stadt Zürich lebten 2015 29 371 kleine Kinder (4). Das sind rund 38 Prozent mehr als noch im Jahr 2000. Mit der steigenden Anzahl Kinder baute die Stadt ihr ausserfamiliäres Betreuungsangebot aus. Sie investiert in bezahlbare Kita-Plätze, unterstützt Tagesfamilien und schafft Tagesschulen.

Damit Eltern nebst der Erwerbsarbeit ihre Familienpflichten wahrnehmen können, braucht es flexible Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Auch hier geht die Stadt Zürich mit gutem Beispiel voran: Viele Dienstabteilungen haben in den letzten Jahren familienfreundliche Arbeitsmodelle eingeführt: Teilzeitarbeit, Homeoffice oder auch Jobsharing. Noch wird dieses Angebot vor allem von Frauen in Anspruch genommen. Doch auch bei Männern wächst das Bedürfnis, zuhause und in der Familie präsent zu sein.

Nebst den Kindern sind auch betagte Menschen auf Betreuung und Pflege angewiesen. Nebst den Angehörigen wird diese Aufgabe immer öfters von privat angestellten Haushaltshilfen übernommen. Die Stadt Zürich unterstützt mit ihrem Informations- und Beratungsangebot «careInfo.ch» Privathaushalte und Haushaltshilfen bei der Vereinbarung von fairen Arbeitsbedingungen.



Paradeplatz

Arbeiten und wohnen Sie im Haushalt einer betagten Person in der Schweiz?  
 Beschäftigen Sie eine ausländische Person für die Betreuung zu Hause?  
 Beobachten Sie das Thema Care-Migration?  
 careinfo.ch bietet Antworten zu rechtlichen Fragen, verfolgt aktuelle Diskussionen und vernetzt.

Die Stadtpolizei Zürich soll ein Abbild der Gesellschaft sein. Mit der Personalwerbungskampagne «Mach Zürich zu deinem Revier – Komm zur Stadtpolizei» spricht sie insbesondere auch Frauen an. [www.stadtpolizei.ch](http://www.stadtpolizei.ch)

## Geschlechterrollen, Familien- und Lebensformen

Zürich ist eine offene und tolerante Stadt. Sie setzt sich für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben ein. Ihre Bewohnerinnen und Bewohner sollen dieselben Rechte und Chancen haben – ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität und sozialen und kulturellen Herkunft.

Offenheit gegenüber Mitmenschen bedeutet, einander ohne Vorurteile und festgefahrene Meinungen zu begegnen. Mädchen und Jungen sollen unabhängig von ihrem Geschlecht alle Möglichkeiten offenstehen: bei der Entwicklung ihrer Interessen, bei der Berufswahl und der Gestaltung ihres Lebens. Die Stadt Zürich unterstützt das Betreuungspersonal

sowie die Lehrpersonen mit Weiterbildungen und Unterrichtsmaterialien dabei, ihr Bewusstsein für vielfältige Lebensformen zu schärfen.

Die Stadtverwaltung legt Wert auf einen respektvollen Umgang mit ihren vielfältigen Kundinnen und Kunden. Sie schult ihre Mitarbeitenden, beispielsweise in einem diskriminierungsfreien Umgang mit trans Menschen. Die Angebote und Dienstleistungen der Stadtverwaltung sollen allen offenstehen und spezifische Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen berücksichtigen. So werden etwa die Kinder von Frauen, die den Integrationskurs «In Zürich leben» besuchen, währenddessen betreut.

## Geschlechtsspezifische Gewalt

Im Gegensatz zu Gewalt an Männern findet Gewalt an Frauen häufig versteckt in den eigenen vier Wänden statt und ist für Aussenstehende oft unsichtbar. Umso wichtiger ist es, dass Berufsgruppen, die potentiell mit Gewaltopfern in Kontakt kommen, Anzeichen von drohender oder ausgeübter Gewalt erkennen.

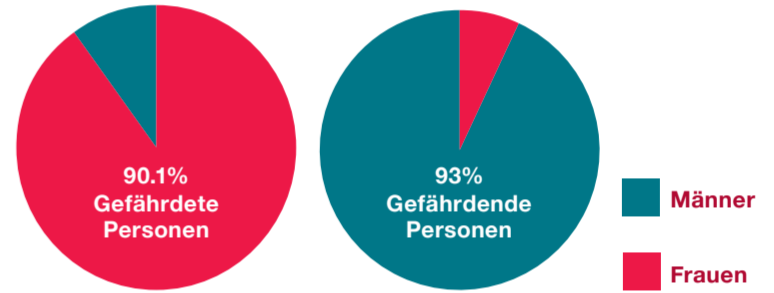
Die Weiterbildungen und Merkblätter der Stadt Zürich helfen dem Gesundheitspersonal im Umgang mit Opfern von häuslicher Gewalt. Zivilstandsämter erfahren, wie sie bei vermuteten Fällen von Zwangsheirat intervenieren können. Damit die Gewalt erst gar nicht eskaliert, investiert die Stadt Zürich zusätzlich in die Prävention. In Schulklassen diskutieren von ihr ausgebildete Fachpersonen über den gewaltfreien Umgang mit Konflikten in Liebesbeziehungen.

Auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein Tabu. Aus Scham und Angst vor negativen Folgen wagen es belästigte Personen oft nicht, sich zu wehren. Auf «belästigt.ch» erhalten Betroffene niederschwellig und auf Wunsch anonym erste Hilfe. Die Website informiert zudem Arbeitgebende über ihre Pflichten und Möglichkeiten, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen.



Schulhaus Lachenzelg Ost

Info- und Beratungsportal zur Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz: [belastigt.ch](http://belastigt.ch)



Schutzanordnungen gemäss Gewaltschutzgesetz  
 Quelle: Stadt Zürich 2017, Stadtpolizei Zürich, Fachgruppe Gewaltdelikte

Der Gleichstellungsplan ist ein laufender Prozess. Zurzeit werden die Eckpfeiler für die nächsten vier Jahre gesetzt. So will die Stadt Zürich zum Beispiel gegen sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum vorgehen. Und um die Gleichstellung all ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und diese Offenheit auch nach aussen zu tragen, prüft sie die Übernahme des Swiss LGBTI-Labels. Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen sollen bereits bei ihrer Bewerbung wissen, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz nicht verstellen und verstecken müssen.

Wo würden Sie ansetzen? Oder anders gefragt: Was fehlt Ihnen im «Gleichstellungsplan» der Stadt Zürich? Gestalten Sie ihn mit: Melden Sie uns Gleichstellungslücken, über die Sie in Ihrem Alltag stolpern. Füllen Sie die Postkarte aus oder schicken Sie uns Ihr Anliegen per E-Mail an [gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch).

So können wir Kontakt mit Ihnen aufnehmen:

Hier gibt es Gleichstellungslücken:



Helvetiaplatz Hardaupark