



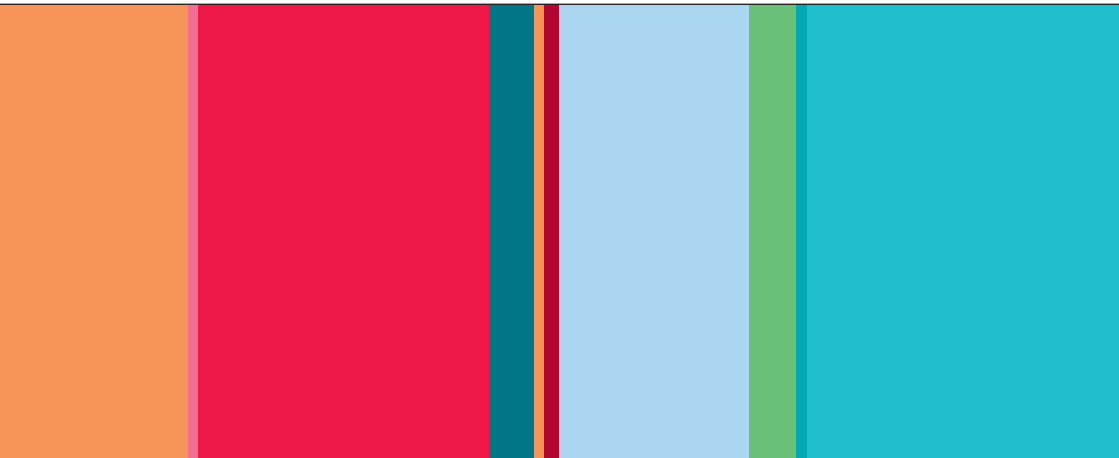
Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung

Gleichstellungsplan

Stadt Zürich

2009 – 2013

Aktivitäten und Ergebnisse



Impressum

Herausgeberin

Fachstelle für Gleichstellung, Stadt Zürich

Redaktion

Bettina Büsser
Antonia Dürig

Gestaltung

Visual Dope AG, Zürich, visualdope.com

Druck

Sihldruck AG, Zürich

1. Auflage

400 Ex.

Papier

RecyStar, hergestellt aus 100% Altpapier

Zürich, März 2014

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung	6
Chronologie	7
Projektorganisation	8
Gleichstellungsplan Stadt Zürich	9
Die Rolle der Fachstelle	10
1 Gute Datengrundlage	12
2 Zürcher Arbeitsmarkt	14
3 Junge Menschen	16
4 Häusliche Gewalt	18
5 Migrantinnen	20
6 Die Stadt Zürich als Arbeitgeberin	22
Resultate und Auswirkungen des Gleichstellungsplans	24
Und so geht es weiter	25

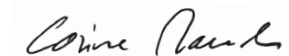
Vorwort

Frauen sind heute ebenso gut ausgebildet wie Männer. Die Erwerbsverläufe und die Erträge aus der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern weisen aber noch immer grosse Unterschiede auf. Nach wie vor sind es vornehmlich die Frauen, die bei der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsarbeit unterbrechen. Häufig hat dies die Entwertung ihrer Berufsqualifikationen und schlechtere Aufstiegschancen zur Folge. Männer umgekehrt werden auch heute noch einseitig auf ihre Rolle als «Familiernährer» festgelegt. Teilzeitarbeit für Männer ist noch lange keine Selbstverständlichkeit. Unsere Gesellschaft ist nach wie vor von geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen geprägt.

Die Stadt Zürich will in der Gleichstellungsarbeit eine Vorreiterinnenrolle einnehmen. Als Arbeitgeberin, Leistungserbringerin und Auftraggeberin steht sie in dreifacher Verantwortung, Ungleichheiten zu bekämpfen. Seit 2009 arbeitet sie mit einem Aktionsplan für die Gleichstellung von Frau und Mann, kurz Gleichstellungsplan genannt. Der Gleichstellungsplan ist mit dem Anspruch gestartet, «neuen Schub» in die Gleichstellungsarbeit der Stadt Zürich zu bringen. Die Ergebnisse

aus den Jahren 2009 bis 2013 zeigen, dass wir einiges erreicht haben. Der Weg zur Gleichstellung der Geschlechter ist steinig. Aber es geht in die gewünschte Richtung.

Chancengleichheit, Gleichstellung und Gerechtigkeit sind Ziele, von denen wir vermutlich nie werden sagen können, nun seien sie vollständig erreicht. Als Ziele jedoch sind sie unverzichtbar. Sie bilden den gemeinsamen Nenner für unser Zusammenleben. Die gute Lebensqualität in Zürich hängt nicht zuletzt auch davon ab, dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben sollen. Sie sollen sich auf Augenhöhe begegnen und das Zusammenleben in der Stadt gemeinsam gestalten. Mit dem Gleichstellungsplan hat die Stadt ein gutes Instrument in der Hand, um eine aktive, zielorientierte, unbürokratische und breit abgestützte Gleichstellungspolitik zu betreiben. Ich freue mich, Ihnen eine breite und bunte Palette an umgesetzten Massnahmen und Projekten präsentieren zu dürfen.



Corine Mauch, Stadtpräsidentin

Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft alle Alter und Lebensbereiche: Noch immer wachsen Mädchen und Buben mit Stereotypen auf, noch immer machen nur wenige junge Männer eine Lehre als Pflegefachmann, wollen nur wenige junge Frauen Automechanikerinnen werden. Noch immer gibt es ungegerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Unternehmen, noch immer engagieren sich viel mehr Frauen als Männer in der Kindererziehung, noch immer machen Frauen und Männer geschlechtsspezifische Erfahrungen mit Gewalt, noch immer pflegen meist die Frauen kranke Angehörige. All diese Ungleichheiten sind nicht naturgegeben. Die Vielfalt dieser Ungleichheiten spiegelt sich auch in den Massnahmen des Gleichstellungsplans der Stadt Zürich: Von A wie Aufstiegschancen bis Z wie Zwangsheirat.

Der Gleichstellungsplan ist eine departementsübergreifende Strategie: Über 40 Dienstabteilungen haben in den vergangenen vier Jahren insgesamt sechs Schwerpunkte gesetzt mit 154 Massnahmen und einem Ziel: gemeinsam die tatsächliche Gleichstellung in allen Lebensbereichen voranzubringen. Die vom Stadtrat verabschiedeten Massnahmen sind von unterschiedlicher Reichweite und Umsetzungsdauer. Denn es wurde Wert gelegt auf Realisierbarkeit, Praxis-

nähe und Anschlussfähigkeit an bestehende Vorgaben und Aktivitäten. Bereits laufende Massnahmen, die zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans beitragen, wurden ebenfalls in den Gleichstellungsplan aufgenommen.

Der Einstand ist geglückt: Wir ziehen eine positive Bilanz nach vier Jahren Gleichstellungsplan. Die Ende 2013 durchgeführte externe Evaluation zeigt: In vielen Bereichen geht es in die gewünschte Richtung. Nun heisst es: Gemeinsam weiter dran bleiben. Aufgrund der positiven Bilanz und der guten Akzeptanz bei allen Beteiligten hat der Stadtrat entschieden, den Gleichstellungsplan weiterzuführen. Mit der gemeinsamen Strategie können Bestrebungen im Bereich der Gleichstellung auch in Zukunft besser in den verschiedenen Handlungsfeldern der Stadtverwaltung verankert, laufende Arbeiten koordiniert und gute Ansätze verstärkt werden.

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen einen Einblick in die Aktivitäten des Gleichstellungsplans 2009 – 2013. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und bedanken uns an dieser Stelle bei allen am Gleichstellungsplan Beteiligten.

Anja Derungs, Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

Chronologie

2007: Der Zürcher Stadtrat unterzeichnet die «Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene». Damit verpflichtet er sich, einen Aktionsplan zur Gleichstellung zu erstellen und umzusetzen, der sich auf alle Aufgaben der Stadtverwaltung bezieht.

2008: Ein Charta-Ziel ist der internationale Austausch. Die Fachstelle für Gleichstellung lädt zum internationalen Kongress «Equality in Towns» nach Zürich. Dort treffen sich Fachleute aus über 30 schweizerischen und ausländischen Städten und informieren sich über aktuelle Gleichstellungsprojekte im In- und Ausland.

2008: Als Grundlage für den Aktionsplan erarbeitet die Fachstelle für Gleichstellung den «Gleichstellungsbericht Stadt Zürich», der sich auf die verfügbaren Zahlen und Publikationen abstützt. Er stellt die Entwicklung der Gleichstellung in Zürich dar, beschreibt bisherige Gleichstellungsmassnahmen, benennt Lücken und zeigt weitere Herausforderungen auf.

2009: Der Stadtrat setzt die Interdepartementale Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan ein. Sie erarbeitet gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung sechs

«Der Gleichstellungsplan hat eine verstärkende Komponente gehabt.»*

Schwerpunkt-Themen für den Gleichstellungsplan.

2010: Der Stadtrat beauftragt die Fachstelle für Gleichstellung mit der Leitung des Gesamtprozesses. Sie entwickelt gemeinsam mit den Departementen und Dienstabteilungen die konkreten Massnahmen des Gleichstellungsplans.

2011: Der Stadtrat entscheidet darüber, welche Massnahmen definitiv umgesetzt werden. Danach beginnt die Umsetzung der Massnahmen.

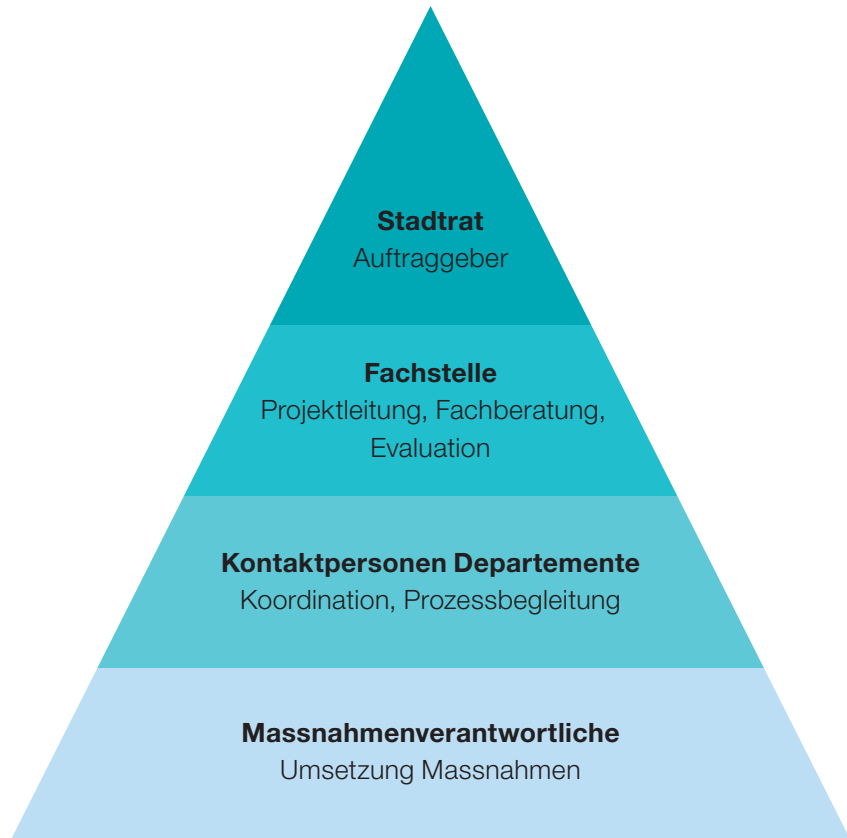
2012: Als eine Art Standortbestimmung findet eine Zwischenevaluation statt.

2013: Eine externe Evaluation in enger Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung wird durchgeführt. Mit dem Projektbericht «Gleichstellungsplan 2009 – 2013» wird der Stadtrat informiert. Der Bericht empfiehlt eine Weiterführung des Prozesses. Aufgrund der breiten Akzeptanz bei den Beteiligten entscheidet sich der Stadtrat dafür.

*Alle Zitate in den farbigen Punkten stammen von Kontaktpersonen, die bei der Projektevaluation befragt wurden.

Projektorganisation

«Durch das Zusammenkommen mit anderen Departementen haben wir gegenseitig sehr profitiert.»



Gleichstellungsplan Stadt Zürich

Die Stadt Zürich hat sich 2007 dazu verpflichtet, einen Aktionsplan mit konkreten Massnahmen für die Gleichstellung zu erarbeiten und umzusetzen, indem der Zürcher Stadtrat die «Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene» unterzeichnete. Grundlagen für diesen Gleichstellungsplan, wie der Aktionsplan der Stadt Zürich heisst, bildeten der Gleichstellungsbericht der Fachstelle für Gleichstellung, der die bisherige Entwicklung in Zürich festhielt, sowie die bereits bestehenden Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung in der Zürcher Stadtverwaltung.

Denn der Gleichstellungsplan wurde nicht einfach im luftleeren Raum entwickelt und dann den Departementen und Dienstabteilungen der Stadt zur Umsetzung befohlen: Viele Massnahmen, die im Rahmen des Plans umgesetzt wurden, knüpften an bereits bestehendes Engagement und an die Realitäten vor Ort an. Vor allem aber waren es die Departemente und Dienstabteilungen, die bestimmten, wo Handlungsbedarf besteht.

Der konkrete Gleichstellungsplan entstand in zwei Schritten. Zuerst erarbeitete eine vom Stadtrat eingesetzte Interdepartementale Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung die Schwerpunkte, die das Rückgrat des Gleichstellungsplans bilden sollten. Das geschah in

Workshops, in die immer wieder auch Einschätzungen aus den Departementen einflossen.

Die sechs Schwerpunkte, die schliesslich definiert wurden (siehe Seiten 12 bis 23), wurden vom Stadtrat genehmigt. Sie zeigen auf, wo überall angesetzt werden kann und muss, um Gleichstellung zu verwirklichen: bei den statistischen Grundlagen, bei Stellenausschreibungen, Laufbahnberatung und Schulen, bei der Vermeidung von Häuslicher Gewalt, bei Integrationsmassnahmen wie auch bei Löhnen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die konkreten Massnahmen zu den Schwerpunkten haben in erster Linie die Departemente und Dienstabteilungen festgelegt. Begleitet von der Fachstelle für Gleichstellung haben sie definiert, wie sie einen Beitrag zur Gleichstellung leisten können, was bei ihnen notwendig, sinnvoll und umsetzbar ist. Total wurden 154 Massnahmen definiert, für deren Umsetzung wurden Massnahmenverantwortliche in den Dienstabteilungen bezeichnet.

Die Vielfalt der Massnahmen des Zürcher Gleichstellungsplans ist gross; manche definieren Ziele, für deren Umsetzung es Zeit braucht, andere sind kleine, konkrete Schritte, wieder andere sollen eine Sensibilisierung oder einen Kulturwandel in Gang setzen.

Die Rolle der Fachstelle

Die Fachstelle als Projektleiterin:

«Unsere Grundidee war: Wir wollen mit dem Aktionsplan eine möglichst hohe Breitenwirkung erreichen, was nur gelingt, wenn er von allen Beteiligten auf allen Stufen mitgetragen wird. Deshalb haben wir von Anfang an auf den Einbezug der Departemente und Dienstabteilungen gesetzt. Gemeinsam mit deren Vertreterinnen und Vertretern haben wir die sechs Schwerpunkte entwickelt.

Die Departemente und Dienstabteilungen haben die konkreten Massnahmen selbst erarbeitet, damit sie an der Ausgangslage vor Ort ansetzen, praxisnah, sinnvoll und realistisch sind. Wir haben sie je nach ihren Bedürfnissen dabei beraten. Die

Fachstelle hat 34 eigene Massnahmen beigesteuert. Wir waren verantwortlich für die Steuerung und Koordination des Projekts, leisteten fachlichen Support und haben Gefässe für den Austausch geschaffen: Vernetzungstreffen, Workshops, Info-mails mit der Botschaft «Bleibt dran!».

Das Engagement der Leute war unterschiedlich stark, für manche war es eher eine Pflichtübung, andere haben einigen Ehrgeiz entwickelt. Für viele, auch für uns von der Fachstelle, war der Austausch quer durch die Departemente eine positive, spannende Erfahrung.»

*Martha Weingartner,
Projektverantwortliche Gleichstellungsplan,
Fachstelle für Gleichstellung*

Die Fachstelle als Massnahmenbegleiterin:

«Wir haben angeboten, die Umsetzung von Massnahmen zu begleiten und zu unterstützen. Einzelne Massnahmenverantwortliche haben uns beigezogen, andere nicht. Unsere Unterstützung war somit unterschiedlich intensiv: Manche nutzten sie weniger, andere haben uns mehrfach kontaktiert. So konnten wir unser Fachwissen einbringen und es gleichzeitig vertiefen. Die Zusammenarbeit hat auch zu einer besseren Vernetzung der Fachstelle für Gleichstellung geführt.

Ich habe unter anderem die Massnahme des Human Resources Management (HRZ) begleitet, die sich die Überprüfung der Lohngleichheit bei

der Stadt zum Ziel gesetzt hatte. HRZ hat sich extern beraten lassen, den Austausch mit anderen Verwaltungen gesucht und sich auch intensiv mit uns ausgetauscht. Die Abklärungen haben ergeben, dass sich Persuisse, eine Methode, die auf Logib fusst, für eine Verwaltung wie Zürich gut eignet. Die Lohngleichheitsüberprüfung in der Stadt Zürich wird 2014 zum ersten Mal durchgeführt.

Besonders gefreut habe ich mich über einzelne Dienstabteilungen, für die die Massnahmen im Gleichstellungsplan ein Ansporn dafür waren, weiter tätig zu werden und zusätzliche Massnahmen zu entwickeln.»

*Aner Voloder, Projektleiter,
Fachstelle für Gleichstellung*

Schwerpunkt 1: Gute Datengrundlage

«Eine gute Datengrundlage ermöglicht es der Stadt Zürich, eine gezielte Gleichstellungspolitik zu betreiben»

Wer etwas verändern will, muss die Ausgangslage kennen. Teil des Gleichstellungsplans war es deshalb, als Basis Daten bereitzustellen und zu erfassen. Auf dieser Grundlage können bestehende Ungleichheiten festgestellt werden. Gleichzeitig dienen die Daten zur Früherkennung von Trends und zeigen auch, wo es Veränderungen braucht und wo dafür angesetzt werden muss. Nicht zuletzt hilft eine kontinuierliche Analyse der Daten dabei, Entwicklungen aufzuzeigen und die Auswirkungen von Massnahmen zu überprüfen und so zu erfahren, ob die Ziele überhaupt erreicht wurden.

Zu diesem Schwerpunkt wurden drei Unterziele festgelegt. Erstens soll die Stadtverwaltung Datengrundlagen für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalpolitik schaffen: Die Stadt als Arbeitgeberin soll also über ihre Angestellten und deren Berufslaufbahn so viel wissen, dass sie künftig im Bereich der Gleichstellung eine aktive und gezielte Personalpolitik betreiben kann.

Zweitens soll der Stand der Gleichstellung überall – beispielsweise in der Privatwirt-

schaft, Familie oder Öffentlichkeit – vergleichbar werden. Dafür müssen zum Teil zusätzliche Daten erhoben werden. Deshalb hat die Stadt beim Bundesamt für Statistik eine Erhöhung der Stichproben in der Stadt Zürich sowohl für die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) und für die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) beantragt. So können Erhebungen so vorgenommen werden, dass die Zürcher Daten mit den nationalen Daten des Bundesamtes für Statistik, die jeweils in der Publikation «Auf dem Weg zur Gleichstellung» veröffentlicht werden, verglichen werden können.

Drittens soll die Stadt ihre Datengrundlage so verbessern, dass sie eine geschlechtergerechte Sozialpolitik betreiben kann.

Logischerweise war für diesen Schwerpunkt in erster Linie Statistik Stadt Zürich zuständig, doch auch das Finanzdepartement, das Sozialdepartement und die Fachstelle für Gleichstellung haben zu den zehn formulierten Massnahmen beigetragen. Die Palette reichte dabei von einer besseren Ausnutzung der SAP-Soft-

«Aufgrund des Projektes ist man auf Massnahmen gekommen, die es ohne nicht gab.»



ware beim Personal- und Lohncontrolling über den gezielten Auftrag, Daten- und Wissenslücken zu schliessen, bis hin zur Publikation der «Zahlen zum Stand der Gleichstellung in der Stadt Zürich» auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung.

Frauen- und Männerlöhne:

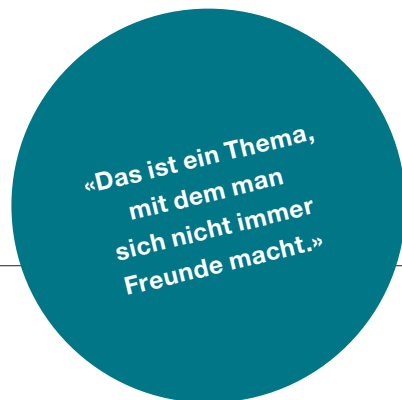
«Wir stellen Indikatoren zur Gleichstellung zusammen. Unter anderem analysieren wir die Einkommens-Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es gilt herausfinden, welcher Anteil des Lohnunterschiedes aufgrund von persönlichen Merkmalen einer Person wie etwa Ausbildung und Alter zu Stande kommen. Anhand der statistisch erhobenen Variablen ist jedoch nur ein Teil der Differenz zwischen den Geschlechtern erklärbar. So sieht man in den Daten etwa,

dass Frauen mit gleicher Qualifikation beim Arbeitseinstieg weniger verdienen, obschon es keine statistische Erklärung dafür gibt.

Um solche Analysen durchzuführen, verwenden wir die alle zwei Jahre erhobenen Daten der «Schweizerische Lohnstrukturerhebung» (LSE). Damit genaue Aussagen auch für die Stadt Zürich möglich werden, haben wir beim Bundesamt für Statistik eine Erhöhung der Stichprobe in der Stadt Zürich beantragt. Das heisst, dass wir genügend Daten für die Stadt Zürich haben, um statistisch verlässliche Aussagen zu machen. Anhand der LSE-Daten können Entwicklungen beim Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern verfolgt und aufgezeigt werden, allenfalls kann auch ein Handlungsbedarf festgestellt werden.»

Michael Böniger, Wissenschaftlicher
Mitarbeiter Statistik Stadt Zürich

Schwerpunkt 2: Zürcher Arbeitsmarkt



«Die Stadt Zürich fördert die Gleichstellung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt»

In privatwirtschaftlichen Unternehmen in der Stadt Zürich beträgt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern 22,3 Prozent – er ist damit höher als in der übrigen Schweiz. Da die Stadt als Auftraggeberin mit verschiedenen Unternehmen zusammenarbeitet, kann sie sich in diesen Geschäftsbeziehungen für die Gleichstellung einsetzen. Dies gilt sowohl im qualifizierten Arbeitsmarkt wie auch bei Arbeitsverhältnissen, in denen Frauen in unqualifizierten Tätigkeiten aktiv sind, etwa, wenn sie als so genannte Care-Migrantinnen in Privathaushalten alte Menschen betreuen und pflegen. Notwendig für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist ausserdem eine gut ausgebaute ausserhäusliche Kinderbetreuung.

Elf Massnahmen wurden zu diesem Schwerpunkt entwickelt, an ihrer Umsetzung waren neben der Fachstelle für Gleichstellung das Präsidialdepartement, das Finanzdepartement, das Sozialdepartement und das Schul- und Sportdepartement beteiligt.

So haben etwa die Fachstelle für Gleichstellung und Statistik Stadt Zürich ge-

meinsam Massnahmen ergriffen, um das vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) entwickelte Lohngleichheitsinstrument Logib bekannter zu machen: Sie führten bei den Betrieben in der Stadt Zürich eine Umfrage durch, um zu erfahren, ob diese Logib kennen und benützen. Damit wurde die Aufmerksamkeit auf Logib gelenkt, gleichzeitig wurden die Betriebe für das Thema Lohngleichheit sensibilisiert.

Die Stadt hat sich bei diesem Schwerpunkt auch ein Ziel gesetzt: Künftig sollen Firmen und Unternehmen, die von der Stadt einen Auftrag mit einem Volumen von über 250'000 Franken erhalten, nachweisen, dass bei ihnen das Prinzip der Lohngleichheit gilt. Diese Forderung soll auch mit einem Controlling unterstrichen werden. Wird diese Massnahme verwirklicht, wird sie selbstverständlich für alle Departemente und Dienstabteilungen gelten.

Als weitere Massnahme soll der Ausbau von subventionierten Plätzen in den Betreuungsangeboten weitergeführt und dieses Angebot vor allem in der Migrationsbevölkerung besser bekanntgemacht

werden. Schliesslich setzt sich die Stadt mit einer Informationsplattform für Care-Migrantinnen und ihre Arbeitgeber für gute Anstellungs- und Arbeitsbedingungen dieser Care-Migrantinnen ein.

Information für Care-Migrantinnen: «Wir wurden von verschiedenen Seiten auf die Situation der Care-Migrantinnen aufmerksam gemacht: Frauen, etwa aus Ungarn und Polen, die als Betreuerinnen in Privathaushalten arbeiten, oft unter Arbeitsbedingungen, die sich im Graubereich bewegen. Um darüber mehr zu wissen, haben wir extern drei Gutachten in Auftrag gegeben.

Dabei hat sich gezeigt, dass die Privatpersonen, die Care-Migrantinnen anstellen, ein grosses Bedürfnis nach



Informationen haben, denn die rechtliche Situation ist komplex. Wir haben also als erstes einen Ratgeber für sie entwickelt.

Die Care-Migrantinnen selber sind schwer zu erreichen, denn sie sind oft rund um die Uhr in die Betreuung eingebunden. Durch unser Netzwerk wissen wir, dass sie aber häufig das Internet zum Kontakt in ihre Heimat nutzen. Darum haben wir für sie eine Website entwickelt, auf der sie Informationen zu ihrer Situation finden, und ein Online-Forum, in dem sie sich austauschen können. Das Angebot wird mittlerweile gut genutzt.

Speziell freut uns, dass sich bereits ein weiterer Kanton diesem Projekt angeschlossen hat. Mit zwei weiteren Kantonen sind wir derzeit im Gespräch...»

*Melanie Martin, Projektleiterin,
Fachstelle für Gleichstellung*

Mehr Informationen:
www.careinfo.ch

Schwerpunkt 3: Junge Menschen

«Die Stadt Zürich unterstützt junge Menschen dabei, frei von Geschlechterstereotypen ihre Lebensentwürfe gestalten zu können»

Mädchen spielen mit Puppen, Buben mit Autos, Frauen arbeiten mit Menschen, Männer mit Technik. Solche Vorstellungen über typisch weibliche und typisch männliche Interessen und Eigenschaften sind nach wie vor lebendig. Sie beeinflussen zusammen mit anderen Faktoren zum Beispiel die Berufswahl.

Junge Frauen wählen häufiger einen Beruf mit weniger Aufstiegschancen und schlechteren Lohnperspektiven als junge Männer. Die Studie «Berufseinstieg und Lohndiskriminierung», entstanden im Rahmen des Nationalen Forschungsprojektes NFP 60, zeigt zudem, dass bereits beim Berufseintritt Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen; die jungen Frauen verdienen weniger. Junge Männer wiederum erleben selten familienorientierte Väter als positive Vorbilder. Diese beiden Tatsachen führen später oft zu starren Rollenverteilungen in der Familie.

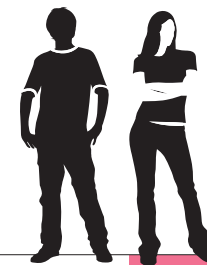
Die Studie «Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen», ebenfalls Teil des NFP 60, hat ergeben, dass sich Jugendliche schon früh auf

geschlechtsspezifische Berufe konzentrieren. Sie hat aber auch aufgezeigt, dass die Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufs durch Eltern, Lehrkräfte und Berufsberatung unterstützt werden kann.

Letzteres will der Gleichstellungsplan fördern. So soll etwa das Wissen über die Gründe von geschlechtsspezifischer Berufswahl in die Arbeit des Laufbahnzentrums, in die Angebote der städtischen Schulen und in die Rekrutierung der Lernenden der Stadt einfließen. Die Departemente bemühen sich ausserdem darum, junge Frauen und Männer für geschlechtsuntypische Berufe zu gewinnen, zum Beispiel mit entsprechenden Lehrstellenausschreibungen oder Werbe-Videoclips.

Eine wichtige Rolle spielt bei dieser Thematik die Schule. So soll im Bereich Informatik – nach wie vor eher eine Männerdomäne – mit verschiedenen Massnahmen erreicht werden, dass sich auch Schülerinnen mehr für das Thema interessieren. Die Stärkung der Sozialkompetenz der Schülerinnen und Schüler soll zudem genauso gefördert werden wie

«Es ist nie abgeschlossen,
sondern ein Prozess,
der immer läuft,
eigentlich bei allem.»



die Genderkompetenz der Lehrerinnen und Lehrer. Das Schul- und Sportdepartement ist denn auch stark an der Umsetzung der 19 Massnahmen zu diesem Schwerpunkt beteiligt, ebenso das Laufbahnzentrum, das Human Resources Management und verschiedene weitere Dienstabteilungen sowie die Fachstelle für Gleichstellung.

ewz-Lehrstellen für Frauen:

«ewz bildet junge Menschen in zwölf Berufen aus. Diese sind mehrheitlich traditionelle «Männerberufe». Die ewz-Berufsbildungsverantwortlichen wünschen sich natürlich eine ausgewogene Durchmischung und wollen vermehrt Frauen für Lehrstellen bei ewz gewinnen.

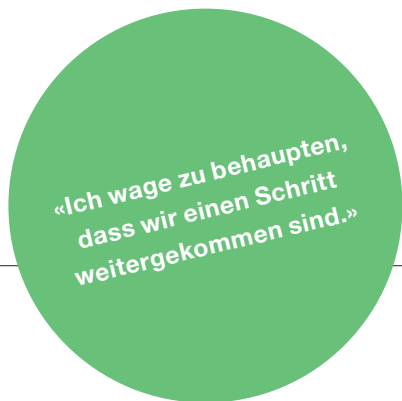
Da Jugendliche stark auf Bilder reagieren, werben wir mit zwei Versionen von Lehrstellen-Insertaten. Ein Inserat zeigt ewz-Berufsleute beider

Geschlechter, das andere ausschliesslich ewz-Mitarbeiterinnen. So signalisieren wir, dass unser Unternehmen daran interessiert ist, junge Frauen anzusprechen und dass Frauen in diesen Berufen selbstverständlich sind.

Bei Schulbesuchen oder ewz-Berufsführungen teilen wir oft die Gruppen nach Geschlechtern auf. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass junge Frauen ihr Interesse für «männertypische» Berufe in diesem Rahmen eher bekunden und dort auch Fragen dazu stellen, die sie in einer gemischten Gruppe vielleicht nicht anzusprechen wagen würden. Solche Massnahmen können bewirken, dass junge Frauen eher ihre Berufswünsche äussern.»

Regula Bel Kadhi,
Leiterin Berufsbildung ewz

Schwerpunkt 4: Häusliche Gewalt



«Die Stadt Zürich verstärkt die Früherkennung und Prävention von Häuslicher Gewalt»

Vier- bis fünfmal täglich muss die Stadtpolizei wegen Häuslicher Gewalt ausrücken und eingreifen; in rund der Hälfte der Fälle der betroffenen Haushalte leben Kinder. Mehr als die Hälfte aller Tötungsdelikte geschehen im häuslichen Bereich. Die von Gewalt Betroffenen wenden sich oft nicht als erstes an die Polizei: Es sind Personen, die im Gesundheits- oder Sozialwesen oder in Schulen arbeiten, die Häusliche Gewalt frühzeitig erkennen können, weil sie mit den Betroffenen in Kontakt kommen. Einer anderen Art von Häuslicher Gewalt sind junge Frauen und Männer ausgesetzt, die zwangsverheiratet werden sollen. Sie brauchen Beratung und Unterstützung, damit sie sich aus dieser Drucksituation befreien können.

Um Betroffenen in dieser Situation zu helfen, hat die Fachstelle für Gleichstellung Informationsmaterial entwickelt und Netzwerke gegen Zwangsheiraten initiiert; diese Massnahmen sollen fortgesetzt werden. Die Stadt setzt sich ausserdem auch gegen Genitalverstümmelung ein und hat deshalb entsprechende Empfehlungen zusammengestellt und einen Informationsabend für Frauen und Männer

aus Eritrea initiiert. Im Engagement gegen Häusliche Gewalt sind sowohl die Stadtspitäler wie auch Schulen, Kinderbetreuungsstätten, Soziale Dienste und Vormundschaftsbehörden aktiv und haben Massnahmen ergriffen, etwa indem sie ihr Personal in diesem Themenbereich informieren, schulen und weiterbilden oder indem sie Strukturen für Gewaltopfer schaffen.

In diesem Schwerpunkt waren das Gesundheits- und Umweltdepartement, das Schul- und Sportdepartement sowie verschiedene weitere Dienstabteilungen und die Fachstelle für Gleichstellung aktiv, sie haben insgesamt 23 Massnahmen entwickelt. Dazu gehören beispielsweise die Erarbeitung der Broschüre «Häusliche Gewalt – was tun in der Schule?», die Schaffung eines Runden Tisches zum Thema Zwangsheirat oder Weiterbildungstage zum Thema «Häusliche Gewalt in der Spitex».

Die Massnahmen gegen Häusliche Gewalt, Zwangsheirat und Genitalverstümmelung werden von der Evaluation als «eher bis weitgehend umgesetzt» bewert-

et; mit zwei Ausnahmen werden alle zur Weiterverfolgung empfohlen. Denn im Einsatz gegen Häusliche Gewalt sollen die nun entwickelten Neuerungen erprobt und dann definitiv eingeführt werden – und das Thema soll weiterhin die Aufmerksamkeit erhalten, welche die Opfer dieser Gewalt brauchen.

Häusliche Gewalt erkennen:

«Im Auftrag der Spitalleitung und mit Unterstützung der Fachstelle für Gleichstellung haben wir ein Konzept für den Umgang mit Häuslicher Gewalt ausgearbeitet. Verantwortlich dafür ist eine Kerngruppe mit dem ärztlichen Leiter des Notfallzentrums, der Pflegeleiterin der Spezialgebiete und mir als Leiterin des Sozialdienstes.

Das Konzept hat verschiedene Elemente: eine Informations- und Dokumentationsmappe für die Mitarbeitenden, Leitlinien für das Vorgehen bei Häuslicher Gewalt oder beim Ver-

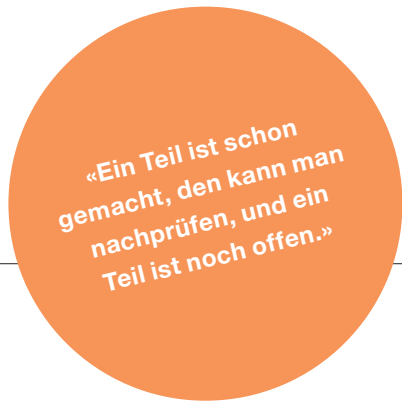
dacht darauf, Weiterbildungen sowie organisatorische Regelungen.

Die ersten Weiterbildungskurse haben bereits stattgefunden. Die Mappe für die Mitarbeitenden liegt auch vor. Sie enthält beispielsweise Informationen darüber, wie man Häusliche Gewalt überhaupt anspricht, was Warnzeichen dafür sind und an wen man sich wenden kann. Zudem wurde ein ärztlicher Dokumentationsbogen kreiert. Das ganze Material wird im Internet zur Verfügung gestellt.

Wir werden auch Flyer zum Thema auflegen – dort, wo Betroffene von Häuslicher Gewalt möglicherweise hinkommen: im Notfallzentrum, in der ambulanten Chirurgie und in der Hausarztpraxis.»

*Elisabeth Kotrba,
Leiterin Sozialdienst Stadtspital Waid*

Schwerpunkt 5: Migrantinnen



«Die Stadt Zürich setzt sich ein für eine verbesserte rechtliche Stellung von Migrantinnen sowie für den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung von Migrantinnen»

56'584 Ausländerinnen lebten 2012 in der Stadt Zürich. Damit hat sich der Anteil der Migrantinnen demjenigen der Migranten – 2012 lebten in Zürich 66'573 Ausländer – angenähert. Migrantinnen arbeiten in verschiedensten Bereichen, manche von ihnen kamen nach Zürich, weil eine grosse Nachfrage nach privaten Betreuerinnen, Putzfrauen aber auch zum Beispiel Sexarbeiterinnen besteht. Und viele von ihnen sind in prekären Arbeitsverhältnissen tätig.

Wer Migrantinnen in erster Linie als abhängige Opfer sieht, liegt falsch. Doch: Das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft und Aufenthaltsstatus kann sich besonders schwerwiegend auf ihre Lebensbedingungen auswirken. Leben sie etwa mit dem Aufenthaltsstatus «Verbleib beim Ehemann» in Zürich, sind sie bei einer Trennung oder Scheidung stärker gefährdet, ihre Aufenthaltsbewilligung zu verlieren. Das erschwert ihnen beispielsweise die Trennung von einem gewalttätigen Ehemann.

Mit dem Gleichstellungsplan hat sich die Stadt Zürich zum Ziel gesetzt, die rechtliche Situation von Migrantinnen zu verbessern, sie vor Ausbeutung zu schützen und sich für ihre Gleichstellung einzusetzen. Drei Unterziele mit insgesamt zehn Massnahmen haben das Präsidialdepartement, das Sozialdepartement, das Polizeidepartement, die Fachstelle für Gleichstellung und die Integrationsförderung zu diesem Schwerpunkt ausgearbeitet.

Als Massnahme finanziert die Stadt etwa die Rechtsberatungsstelle MIRSAH mit, bei der sich Migrantinnen kostengünstig beraten lassen können. Ausserdem setzt sich die Stadt für eine Verbesserung der Situation von Sexarbeiterinnen ein, insbesondere auch bezüglich deren Gesundheit.

Stadtpolizistinnen und -polizisten werden, so eine weitere Massnahme, zu den Themen Ethik und Rassismus geschult; dabei sind auch Kurse zu frauenspezifischen Themen geplant. Schliesslich will sich die Stadt in der Diskussion um Gleichstellung



und Integration engagieren und dafür auch die Bevölkerung und interessierte Kreise regelmässig über die Fakten wie auch ihre integrationspolitischen Positionen informieren.

Integrationskurse für Migrantinnen:

«Zwischen der Arbeit einer Gleichstellungsstelle und unserer Arbeit bei der Integrationsförderung gibt es naturgemäss Schnittstellen. Denn die Zielsetzung beider hat mit Anti-Diskriminierung zu tun. Konkret haben wir etwa im Rahmen des Gleichstellungsplans und des neuen Konzepts «Erstinformation» die sprachgruppenspezifische Informationsarbeit deutlich ausgebaut.

In diesem Zusammenhang haben wir auch die Integrationskurse für Frauen überarbeitet. Denn der Bedarf nach

frauenspezifischen Angeboten besteht: Mütter etwa spielen bei der Integration einer Familie eine wichtige Rolle. Diese Kurse dauern neu zehn bis zwölf Wochen, umfassen rund 30 Lektionen und werden in verschiedenen Sprachen und mit Kinderbetreuung angeboten. Sie vermitteln den Migrantinnen die wichtigsten Informationen für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Integration sowie die Bewältigung des Alltags.

Ein anderes Beispiel ist unser Auftrag an die Beratungsstelle MIRSAH, mit dem wir einerseits Migrantinnen und Migranten Zugang zu einer ausländerrechtlichen Beratung ermöglichen und andererseits städtische Stellen mit spezialisiertem Fachwissen unterstützen.»

*Christof Meier, Leiter
Integrationsförderung Stadt Zürich*

Mehr Informationen:
www.stadt-zuerich.ch/integration
> **Veranstaltungen und Kurse**

Schwerpunkt 6: Die Stadt Zürich als Arbeitgeberin

«Die Stadt Zürich positioniert sich auf dem Arbeitsmarkt als fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin»

Die Stadt beschäftigt insgesamt mehr als 29'000 Personen und ist eine der grössten Arbeitgeberinnen in Zürich. Damit hat sie eine wichtige und vorbildhafte Funktion, wenn es darum geht, die Gleichstellung in der Arbeitswelt durchzusetzen. Gut die Hälfte der städtischen Mitarbeitenden sind Frauen. Doch es gibt grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern, etwa bei den Arbeitspensen oder bei der beruflichen Stellung. Nach wie vor sind Frauen in Führungsfunktionen untervertreten. Es braucht familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Teilzeitstellen für Väter und Mütter, damit Frauen ins Kader aufsteigen und Männer bei der Familien- und Hausarbeit mitwirken können. Auch bei der Lohngleichheit kann die Stadt Zürich ein Vorbild werden: Mit einer diskriminierungsfreien Umsetzung des städtischen Lohnsystems (SLS) kann sie Lohnungleichheiten verhindern.

Die Stadt Zürich kann sich in vielfältiger Art und Weise als fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin profilieren. Da alle Dienstabteilungen der Stadtverwaltung

auch Arbeitgeberinnen sind, sind bei diesem Schwerpunkt besonders viele Massnahmen ergriffen worden: Insgesamt sind es 81.

Die Vielfalt ist gross: Teilzeitarbeit für Frauen und Männer, und zwar auch in Kaderpositionen, ist vielerorts ein Thema, so etwa bei Statistik Stadt Zürich, beim Stadtarchiv und bei der Finanzverwaltung. Verschiedene Dienstabteilungen, beispielsweise das Amt für Hochbauten, haben das Prädikat «Beruf UND Familie» der Fachstelle UND erhalten. Dienstabteilungen, in denen im Schichtbetrieb gearbeitet wird, haben ein stärkeres Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerichtet.

Die Rückkehr von Mitarbeiterinnen nach einem Mutterschaftsurlaub ist ebenfalls ein Themenbereich, in dem viele Massnahmen ergriffen wurden. So bieten etwa das Stadtrichteramt, die Wasserversorgung und die Verkehrsbetriebe ihren Mitarbeiterinnen eine Rückkehr im Teilzeitpensum an; das Pensum kann später wieder erhöht werden. Die Abteilung

«Es ist immer zusätzlich,
man muss schon
ehrlich sein, es wartet
niemand darauf.»



Human Resources Management des Finanzdepartements schliesslich führt unter dem Stichwort «Lohngleichheit von Frau und Mann» stadtinterne und stadtexterne Lohnvergleiche durch und wird die Lohngleichheit mit dem anerkannten Lohnüberprüfungsinstrument Persuisse überprüfen.

Teilzeit im Polizeikorps:

«Bei der Stadtpolizei sind Frauen in Führungspositionen schlecht vertreten, zudem erschwert der Schichtbetrieb die Einführung von Teilzeitstellen. Der frühere Polizeivorsteher Daniel Leupi wie auch sein Nachfolger Richard Wolff haben diese Themen quasi zur Chefsache erklärt: Das Polizeikorps soll stärker ein Abbild der Gesellschaft mit ihren unterschiedlichen Lebensformen werden, mit mehr Frauen im Korps und im Kader sowie mehr Männern und Frauen, die Teilzeit arbeiten.»

Das Projekt wurde mit Workshops und einer Wanderausstellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie lanciert. Polizeikommandant Daniel Blumer signalisierte klar, dass ihm das Thema wichtig ist. Wie auch die Haltung der Polizeivorsteher hatte dies einen starken Effekt.

In Workshops wurden Teilzeit-Modelle ausgearbeitet, die auch im Schichtbetrieb funktionieren und berücksichtigen, dass der Polizei für ihre verschiedenen Aufgaben immer genügend Leute zur Verfügung stehen müssen. Diese Modelle werden nun ab Frühling getestet. Bewähren sie sich, sollen Teilzeitstellen in der Stadtpolizei zur Normalität werden.»

*Rebekka Hofmann,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin und
Projektleiterin Polizeidepartement*

Resultate und Auswirkungen des Gleichstellungsplans

Rund 40 Dienstabteilungen der Stadtverwaltung waren an der Umsetzung des Zürcher Gleichstellungsplans 2009–2013 beteiligt. Sie haben 154 Massnahmen festgelegt, bis Ende 2013, so zeigt die Evaluation, waren davon

Vollständig umgesetzt:

38 % (58 Massnahmen)

Weitgehend umgesetzt:

25 % (39 Massnahmen)

Teils-teils umgesetzt:

15 % (23 Massnahmen)

Noch kaum umgesetzt:

3 % (5 Massnahmen)

Nicht umgesetzt:

12 % (11 Massnahmen)

18 Massnahmen wurden aufgrund fehlender Rückmeldungen nicht in die Evaluation aufgenommen.

83 der Massnahmen werden zur Weiterverfolgung empfohlen

Nach Einschätzung der Kontaktpersonen und Massnahmenverantwortlichen in den Departementen wie auch der Fachstelle für Gleichstellung hat sich das Instrument Gleichstellungsplan insgesamt bewährt. Das zeigt die Evaluation des Projekts. Wichtiger Faktor dabei: die Autonomie der Departemente bei der Definition der Massnahmen. Nutzen und Realisierbarkeit vor Ort sind ausschlaggebend für den Erfolg bei der Umsetzung. Positiv bewerten die befragten Beteiligten ausserdem die

Zusammenarbeit und Vernetzung, die sich durch den Gleichstellungsplan ergaben – auch über Departementsgrenzen hinaus und mit der Fachstelle für Gleichstellung. Drei Fünftel der Massnahmenverantwortlichen und die Mehrheit der Kontaktpersonen in den Departementen sprechen sich für eine Weiterführung des Projekts aus. Erste Erfolge sind sichtbar und die Veränderungen gehen in die gewünschte Richtung: So zeigen die erhobenen HR-Kennzahlen beispielsweise, dass der Frauenanteil im Kader der Stadtverwaltung gestiegen ist, dass weniger Ausstiege nach einem Mutterschaftsurlaub zu verzeichnen sind und mehr junge Frauen und Männer für einen geschlechtsuntypischen Beruf gewonnen werden konnten.

Einige Ziele konnten innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans nicht vollständig erreicht werden, sie benötigen einen längeren Zeitraum zur Umsetzung oder es sind Folgemassnahmen notwendig. Durch den Gleichstellungsplan wurden viele Schritte unternommen, grössere und kleinere. Sie alle tragen dazu bei, dass Gleichstellungsthemen thematisiert und diskutiert werden. Damit werden sie selbstverständlicher und alltagsrelevanter – eine wichtige Voraussetzung für Veränderungen.

«Es hat sich bewährt und man könnte es so weiterlaufen lassen, das ist für mich unterstützend.»

Und so geht es weiter

Aufgrund der positiven Bilanz und der guten Akzeptanz bei den Beteiligten hat der Zürcher Stadtrat beschlossen, den Gleichstellungsplan weiterzuführen. Damit will die Stadt Zürich auch in den nächsten vier Jahren die Gleichstellungspolitik aktiv gestalten und fördern.

Die Genderperspektive soll als Querschnittsaufgabe in die verschiedenen Handlungsfelder der Stadt einfließen und zur Selbstverständlichkeit werden – bei Bildung und Berufswahl ebenso wie bei der Gewaltprävention, der Rekrutierung von Lernenden oder der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

Der Gleichstellungsplan 2009 – 2013 hat einiges erreicht. Darauf kann in den nächsten Jahren aufgebaut werden. Doch: Es gibt in vielen Bereichen noch viel zu tun. Bei der Geschlechtervertretung im Kader der Stadtverwaltung etwa entwickeln sich die Zahlen in die gewünschte Richtung, es braucht aber weitere Anstrengungen.

Der nächste Gleichstellungsplan knüpft an seinen Vorgänger an. Noch nicht vollständig umgesetzte Massnahmen fließen in den neuen Plan ein, wo Ziele noch nicht erreicht sind, werden Folgemassnahmen geprüft. Neue Ziele und Massnahmen werden entsprechend dem aktuellen oder veränderten Handlungsbedarf in den Plan aufgenommen.

«Ich glaube, wir sind noch nicht dort, wo wir sein wollten in der Thematik.»

Da sich die Departemente und Dienstabteilungen von den Aufgaben wie auch von der Zusammensetzung des Personals her stark unterscheiden, ist ein massgeschneidertes Vorgehen sinnvoll. Gleichzeitig müssen die Aktivitäten der Departemente in eine gesamtstädtische Strategie eingebunden sein. Dafür sorgt, im Auftrag des Stadtrates, die Fachstelle für Gleichstellung. Sie wird zu Beginn des neuen Plans mit jedem Departement eine Standortbestimmung vornehmen und dem Stadtrat im Frühjahr 2014 ein Konzept für den neuen Plan vorlegen.

