



Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2019 – 2022

**6 Schwerpunkte,
13 Ziele,
164 Massnahmen –
die Ergebnisse auf einen Blick**

Vorwort

6 Schwerpunkte, 13 Ziele und 164 Massnahmen – der Schlussbericht zum dritten Gleichstellungsplan der Stadt Zürich zeigt: In den Departementen wurde viel getan und erreicht. Mit dem Gleichstellungsplan 2023–2026 wird die Stadt Zürich ihre Arbeit für die Gleichstellung aller Geschlechter weiterführen.

Gleichstellung hat viele Facetten. Der vorliegende Schlussbericht zum dritten Gleichstellungsplan gibt Einblick in einige dieser Facetten, hier Schwerpunkte genannt. Er handelt insbesondere auch von den kleinen und grossen Schritten – sprich: von den Massnahmen der Stadt Zürich in Richtung Gleichstellung.

Umfassende Gleichstellung als Ziel

Anstoss des Gleichstellungsplans war die «Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene». Deren Ziel ist es, Gleichstellung in einem umfassenden Sinn, das heisst in allen Lebensbereichen und horizontal zu allen Politikfeldern, tatsächlich zu verwirklichen. Der Gleichstellungsplan ist somit ein «klassisches Gender Mainstreaming». Er setzt jeweils für vier Jahre Schwerpunkte. Denn: Es kann nicht alles gleichzeitig angegangen werden.

Gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

Die Nachfrage nach Angeboten zur Verhinderung von Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit ist hoch – sowohl am Arbeitsplatz als auch im öffentlichen Raum. Verschiedene Departemente beteiligen sich aktiv an der Prävention und (Weiter-)Bildung; eine Daueraufgabe, die es aufrechtzuerhalten und zu intensivieren gilt.

Geschlechterstereotype aufbrechen

Sportliche Betätigung in Vereinen fördert nicht nur die Gesundheit, sondern stärkt auch das Selbstvertrauen und die Vernetzung. Mit vielfältigen Massnahmen wird deshalb der Anteil der Mädchen im Vereinssport der Stadt Zürich gefördert. «Atleta» heisst das entsprechende Projekt, dessen Umsetzung erfolgreich voranschreitet. Auch am Arbeitsplatz ist die Stadt Zürich aktiv: Frauen und Männer für «geschlechtsuntypische» Berufe zu finden, gestaltet sich als schwierig, nicht zuletzt aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels. Gezielte Marketingkampagnen tragen jedoch Früchte.

Beharrlichkeit führt ans Ziel

Der vorliegende Bericht vermittelt einen Eindruck davon, was in den letzten vier Jahren passiert ist, wo wir stehen und was zu tun bleibt. Er zeigt auch, dass wir nur mit Beharrlichkeit und mit vereinten Kräften vorwärtskommen – und dass jeder Schritt zählt. Mit dem Gleichstellungsplan 2023–2026, der derzeit erarbeitet wird, geht dieses Engagement weiter.

Herzlichen Dank allen Beteiligten für ihren Einsatz.

Dies sind einige Beispiele dafür, dass es vorangeht. Es sind kleine Erfolge, doch sie sind bedeutungsvoll – und sie motivieren für alle weiteren Schritte in Richtung Gleichstellung.



Anja Derungs, Leiterin Fachstelle für Gleichstellung

Inhalt



Sie finden im Folgenden einen Überblick über die sechs Schwerpunktthemen des Gleichstellungsplans 2019–2022 und die vertiefenden Informationen dazu – von den einzelnen Zielen über die beteiligten Departemente bis zu Beispielen der umgesetzten Massnahmen.

Einleitung	6
Was bisher geschah	7
Wer ist wofür zuständig?	7
Der aktuelle Bericht	7
Das Wichtigste vorneweg	8
Schwerpunkt Erwerbsleben	10
Was sind unsere Ziele?	11
Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?	11
Wer war an den Massnahmen beteiligt?	11
Schwerpunkt Erwerbsleben	11
Wo stehen wir?	12
Was wurde umgesetzt?	12
Was bleibt zu tun?	14
Wo finden Sie weitere Informationen?	15
Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie	16
Was sind unsere Ziele?	17
Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?	17
Wer war an den Massnahmen beteiligt?	17
Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie	17
Wo stehen wir?	17
Was wurde umgesetzt?	18
Wo finden Sie weitere Informationen?	19
Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit	20
Was sind unsere Ziele?	21
Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?	21
Wer war an den Massnahmen beteiligt?	21
Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit	21
Wo stehen wir?	21
Was wurde umgesetzt?	22
Was bleibt zu tun?	23
Wo finden Sie weitere Informationen?	24
Schwerpunkt Gewalt	26
Was sind unsere Ziele?	27
Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?	27
Wer war an den Massnahmen beteiligt?	27
Schwerpunkt Gewalt	27
Wo stehen wir?	27
Was wurde umgesetzt?	28
Was bleibt zu tun?	28
Wo finden Sie weitere Informationen?	28
Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation	30
Was sind unsere Ziele?	31
Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?	31
Wer war an den Massnahmen beteiligt?	31
Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation	31
Wo stehen wir?	31
Was wurde umgesetzt?	32
Was bleibt zu tun?	33
Wo finden Sie weitere Informationen?	33
Schwerpunkt Gesundheit	34
Was sind unsere Ziele?	35
Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?	35
Wer war an den Massnahmen beteiligt?	35
Schwerpunkt Gesundheit	35
Wo stehen wir?	35
Was wurde umgesetzt?	36
Was bleibt zu tun?	37
Wo finden Sie weitere Informationen?	37
Gesamtbilanz und Ausblick	38
Stimmen aus dem Reporting	39
Bleibende Herausforderungen	39
Wie geht es weiter?	40
Ausgewählte Kennzahlen	42

Einleitung

«Ohne Gleichstellungsplan würde das Thema Gleichstellung immer wieder versanden. So aber wissen wir: Wir müssen am Thema arbeiten.» Diese Stimme aus einem der Departemente bringt es auf den Punkt: Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument, um die Gleichstellung in der Stadtverwaltung und der Stadt Zürich voranzutreiben.

Die Massnahmenverantwortlichen erachten den Gleichstellungsplan einstimmig als relevant und zielführend. Auch wenn es oft an Ressourcen fehlt und die Umsetzung einen langen Atem braucht: Es tut sich einiges bezüglich der Gleichstellung aller Geschlechter in der Stadtverwaltung und in der Stadt Zürich.

Was bisher geschah

Die Stadt Zürich hat früh damit begonnen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern: 1987 wurde die erste Gleichstellungsbeauftragte im Personalamt angestellt. 1990 wurde das von der Bevölkerung in einer Volksabstimmung gutgeheissene Büro für die Gleichstellung eröffnet. 2005 wurden die Aufgaben der beiden Stellen in der Fachstelle für Gleichstellung zusammengeführt. Seit 2009 arbeitet die Stadt mit dem Gleichstellungsplan. Dieser läuft jeweils für vier Jahre; nach zwei Jahren erfolgt ein Zwischenbericht. Der vorliegende Bericht ist der dritte Gesamtbericht zum Gleichstellungsplan.

Wer ist wofür zuständig?

Auftraggeber des Gleichstellungsplans ist der Stadtrat. Er genehmigt jeweils das von der Fachstelle für Gleichstellung erarbeitete Konzept sowie die Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung, die von den einzelnen Departementen definiert werden. Der Stadtrat entscheidet nach jeder Laufzeit über die Weiterführung des Gleichstellungsplans.

Die Departemente respektive ihre Dienstabteilungen setzen die Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung um. Die Kontaktpersonen koordinieren die Umsetzung des Gleichstellungsplans innerhalb ihres Departements und stehen in engem Austausch mit der Fachstelle für Gleichstellung.

Die Fachstelle für Gleichstellung leitet und koordiniert den Gleichstellungsplan, begleitet und berät die Departemente bei der Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen, setzt auch eigene Massnahmen um und ist in Zusammenarbeit mit den Kontaktpersonen verantwortlich für die Evaluation und Berichterstattung.



Aufzählung der Zuständigkeiten hinsichtlich Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der aktuelle Bericht

Der Gleichstellungsplan 2019–2022 setzt die Arbeit der Vorjahre fort. Er orientiert sich am Gleichstellungsgebot in der Bundesverfassung (Art. 8 BV) und der Kantonsverfassung (Art. 11 KV), am Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG), am UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), am Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) sowie an den «Strategien Zürich 2035» des Stadtrats, an der vom Stadtrat unterzeichneten Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor», an aktuellen Forschungsergebnissen und an politischen Vorstössen des Stadtparlaments.

Wie seine beiden Vorgänger setzt auch dieser Gleichstellungsplan an verschiedenen Stellen an, bei denen die Stadt Zürich – als Arbeitgeberin, Dienstleisterin und Auftraggeberin – Einfluss nehmen kann, um die Gleichstellung aller Geschlechter von Menschen jeden Alters in allen Lebensbereichen zu fördern.

Das Wichtigste vorneweg

Der vorliegende Bericht fasst zusammen, welche Massnahmen in den letzten vier Jahren umgesetzt wurden, welche Fortschritte in dieser Zeit erzielt wurden und wo – bezogen auf den Gleichstellungsplan 2019–2022 – weiterhin Handlungsbedarf besteht.

– **Schwerpunkt Erwerbsleben**

Die Lohngleichheitskontrollen der Stadt Zürich bei der Vergabe von Aufträgen und bei Leistungsvereinbarungen werden von den kontrollierten Unternehmen als sinnvoll und nutzbringend erachtet. Die Kontrollen werden weitergeführt.

Der Frauenanteil im Kader der Stadtverwaltung ist in den vergangenen vier Jahren weiter gestiegen. Über die gesamte Stadt betrug er Ende 2022 31,3 Prozent im obersten, 34,6 Prozent im oberen und 45,6 Prozent im mittleren Kader. Der Zielwert von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil ist jedoch in den meisten Departementen noch nicht erreicht.

Frauen und Männer für «geschlechtsuntypische» Berufe zu finden, gestaltet sich als schwierig, nicht zuletzt aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels. Trotzdem tragen gelungene Marketingkampagnen Früchte.

[Mehr zu diesem Schwerpunkt finden Sie auf den Seiten 10 bis 15.](#)

– **Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie**

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit haben sich in der Stadtverwaltung etabliert, Jobsharing ist hingegen noch wenig verbreitet. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Hausarbeit bleibt eine Herausforderung.

Unterrichtsmaterial und begleitende Weiterbildungen für den schulischen und ausser-schulischen Bereich zu den Themen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung wurden erarbeitet und liegen vor. Es gilt nun, diese breit bekannt zu machen.

[Mehr zu diesem Schwerpunkt finden Sie auf den Seiten 16 bis 19.](#)

– **Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit**

Eine breite Allianz aus Dienstabteilungen der Stadtverwaltung und zivilgesellschaftlichen Organisationen beteiligt sich am Projekt «Zürich schaut hin» gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit im öffentlichen Raum und im Nachtleben. Als nächstes soll die Prävention von Gewalt bei potenziellen Tatpersonen angegangen werden. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit Rollenbildern, Männlichkeitsbildern, Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit.

Die Nachfrage nach Angeboten zur Verhinderung von sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist hoch. Prävention ist eine Daueraufgabe, die es aufrechtzuerhalten gilt.

[Mehr zu diesem Schwerpunkt finden Sie auf den Seiten 20 bis 25.](#)

– **Schwerpunkt Gewalt**

Die Stadt Zürich setzt die Istanbul-Konvention zur Bekämpfung von sexueller Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt koordiniert um. Die relevanten Beteiligten – Interventionsstellen, Stadtpolizei sowie Gesundheitswesen – tauschen sich regelmässig aus. Das Augenmerk wird künftig noch stärker auf besonders vulnerable Personen wie Kinder sowie Mädchen und Frauen mit Behinderungen gerichtet.

[Mehr zu diesem Schwerpunkt finden Sie auf den Seiten 26 bis 29.](#)

– **Schwerpunkt Repräsentation und Partizipation**

Vorgaben zu gendergerechter Infrastruktur – Toiletten und Garderoben – sind in die Raumstandards für Schulbauten eingeflossen. Im Stadthaus Zürich gibt es nebst Toiletten für Frauen und Männer neu auch genderneutrale Toiletten mit Wickeltisch. Dies soll als Leitlinie für die Infrastruktur in anderen Amtshäusern der Stadt Zürich dienen.

Die 2022 erfolgte Revision des Reglements über die sprachliche Gleichstellung stellt sicher, dass in Texten der Verwaltung auch trans und non-binäre Menschen sprachlich sichtbarer werden.

Im Kulturbetrieb ist das Bewusstsein für eine ausgewogene Vertretung und Repräsentation der Geschlechter bei Ausstellungen, Veranstaltungen sowie der Vergabe von Preisen und Fördergeldern gestiegen. Diese Tendenz soll weiterverfolgt werden.

[Mehr zu diesem Schwerpunkt finden Sie auf den Seiten 30 bis 33.](#)

– **Schwerpunkt Gesundheit**

Das breit angelegte Projekt «Atleta» fördert den Mädchenanteil im Vereinssport der Stadt Zürich. Die sportliche Teilhabe von Mädchen mit Migrationsgeschichte, aus sozial benachteiligten Gesellschaftsschichten sowie von Mädchen mit Behinderungen soll mithilfe eines vom Gemeinderat der Stadt Zürich gesprochenen Kredits ausgebaut werden.

In den Schulen und in Toiletten von sozialen Einrichtungen werden kostenlose Menstruationsartikel zur Verfügung gestellt. Das Pilotprojekt «Periodenarmut stoppen!» soll in Regelstrukturen überführt werden.

[Mehr zu diesem Schwerpunkt finden Sie auf den Seiten 34 bis 37.](#)

Ergänzt werden die Ergebnisse durch einen Ausblick auf die Weiterarbeit sowie durch den Anhang mit ausgewählten Kennzahlen.

Schwerpunkt Erwerbsleben

Finanzielle Unabhängigkeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Gleichstellung. Die Stadt Zürich setzt sich für Chancengerechtigkeit, faire Arbeitsbedingungen und die konsequente Realisierung der Lohn-gleichheit ein.

Was sind unsere Ziele?

- 1 Die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengerechtigkeit auf dem Städtzürcher Arbeitsmarkt.
- 2 Die Stadt Zürich setzt sich in ihrem Einflussbereich für die konsequente Realisierung der Lohngleichheit ein.
- 3 Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um.
- 4 In den pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung nimmt der Männeranteil zu. In den technischen Berufen nimmt der Frauenanteil zu.

Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?

82 Massnahmen wurden beschlossen.
37 Massnahmen wurden vollständig umgesetzt.
37 Massnahmen wurden teilweise umgesetzt.
8 Massnahmen wurden noch kaum umgesetzt.

Wer war an den Massnahmen beteiligt?

- Ziel 1: Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Departement der Industriellen Betriebe, Sozialdepartement
- Ziel 2: Präsidialdepartement, Finanzdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Departement der Industriellen Betriebe, Sozialdepartement
- Ziel 3: Alle Departemente
- Ziel 4: Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Departement der Industriellen Betriebe, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement

Auf den nachfolgenden Seiten erfahren Sie mehr zum Schwerpunkt Erwerbsleben. Die Massnahmenverantwortlichen berichten von ihren Aktivitäten, gefolgt von Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

Schwerpunkt Erwerbsleben

Die Zahl der erwerbstätigen Frauen in der Stadt Zürich ist in den letzten Jahren stark angestiegen. In Berufen und Funktionen mit hohem Verdienst ist der Männeranteil jedoch nach wie vor deutlich grösser als in Berufen und Funktionen mit niedrigem Verdienst. In Monatsgehältern ausgedrückt bedeutet dies, dass Männer im Schnitt in der Gesamtwirtschaft der Stadt Zürich 2450 Franken mehr verdienen als Frauen (Statistik Stadt Zürich, Stand 2020). Rund 30 Prozent dieser Lohn Differenz sind nicht erklärbar.

Die Stadt Zürich setzt sich für faire Arbeitsbedingungen ein, auch bei Tätigkeiten, die unter prekären Bedingungen (Sexarbeit) und grossmehrheitlich von Frauen ausgeübt werden (Reinigung, Pflege). Sie unterstützt beispielsweise Migrantinnen in den städtischen Alters- und Pflegezentren mit Deutschkursen und erhöht so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Einhaltung der Lohngleichheit wird im Einflussbereich der Stadt Zürich laufend überprüft. 2015 beschloss der Stadtrat das Ziel von 35 Prozent Frauenanteil im Kader der Stadtverwaltung. Die berufliche Entwicklung von Frauen wird etwa mit Nachwuchsförderung und Mentorings unterstützt. Gleichzeitig gibt es Bestrebungen, den Männeranteil in sozialen und pädagogischen Berufen zu erhöhen.

Wo stehen wir?

Der Stadtrat unterzeichnete 2016 die nationale Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor». Seither hat die Stadt zweimal intern die Lohngleichheit überprüft, beide Male gesamtstädtisch mit positivem Resultat. Seit 2016 prüft die Stadt zudem mit Stichproben die Lohngleichheit bei Unternehmen, deren Auftraggeberin sie ist. Sowohl diese Unternehmen als auch die involvierten Mitarbeitenden aus der Stadtverwaltung erachten die Lohnkontrollen als sinnvoll und nutzbringend. Mehrere der kontrollierten Unternehmen geben an, die Lohngleichheit in Zukunft häufiger überprüfen zu wollen.

Das Ziel von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts im mittleren, oberen und obersten Kader der Stadtverwaltung gilt auch für die einzelnen Departemente. Der Frauenanteil im Kader ist seither kontinuierlich gestiegen. Die meisten Departemente sind jedoch noch nicht am Ziel. Zu den Hindernissen, von denen die Massnahmenverantwortlichen berichten, gehören etwa eine geringe Fluktuation, wenige Bewerbungen von Frauen sowie auch fehlendes Bewusstsein für geschlechterspezifische Vorurteile beim Rekrutierungsprozess.

Stand Geschlechtervertretung im Kader

Über alle Kaderstufen hinweg betrug der Frauenanteil Ende 2022 in der Zürcher Stadtverwaltung 42,6 Prozent. Im obersten Kader stieg er (verglichen mit Stand Ende 2018) von 27,5 auf 31,3 Prozent. Im oberen Kader erhöhte sich der Frauenanteil von 29,2 auf 34,6 Prozent, im mittleren Kader von 42,9 auf 45,6 Prozent. Die Zahlen zu den einzelnen Departementen finden Sie im Anhang des Berichts.

Die Frauen- und Männeranteile in der Stadtverwaltung unterscheiden sich auch in der Gesamtbelegschaft je nach Tätigkeitsbereich. In den technischen und handwerklichen Berufen sind Frauen in der Minderheit, gleiches gilt für Männer in den sozialen und pflegerischen Berufen. Die Gleichstellungsmassnahmen, mit denen die Dienstabteilungen gezielt das jeweils untervertretene Geschlecht ansprechen, zeigen teilweise beachtlichen Erfolg – mehr dazu in den Beispielen.

Die Stadt Zürich unterstützt Personen, die unter prekären Bedingungen arbeiten und besonders gefährdet sind, diskriminiert oder ausgebeutet zu werden (Sexarbeitende, Haushaltshilfen, Nannys usw.), mit Informationen und Beratungsangeboten. Die bereitgestellten Broschüren, Online-Plattformen und -Ratgeber richten sich auch an die privaten Arbeitgebenden und informieren über faire Arbeitsbedingungen. Die Nachfrage ist gross, wie die Aufrufzahlen der entsprechenden Websites zeigen.

Was wurde umgesetzt?

Ausgewählte Beispiele der 82 Massnahmen zu diesem Schwerpunkt.

Führungsfrauen vernetzen sich

«Wir führen jährlich einen Netzwerkanlass für Kader-Frauen durch. Die Führungsfrauen schätzen diesen Austausch sehr. Die Vernetzung wie auch das Diskutieren und Reflektieren spezifischer Themen wird sehr begrüsst. Wir erhalten dafür regelmässig sehr gutes Feedback. Auch die eingeladenen männlichen Führungskräfte unterstützen die Idee der Vernetzung.»

Linda Bornhövd, HR-Projekte und Nachsorge, Schutz & Rettung Zürich

Informatik – ein Berufsfeld (auch) für Frauen!

«Der Frauenanteil in der Informatikbranche ist schweizweit sehr tief. Am Zukunftstag und an weiteren Berufsinformationsanlässen vermitteln wir Schülerinnen den Informatikberuf als spannende Option. Die Job-Website der OIZ weist explizit auf mögliche Praktika und Arbeiten (z. B. Bachelorarbeiten) hin. Im November 2021 führten wir den Anlass «Stepping Into» durch, an dem Role Models aufzeigten, wie attraktiv der IT-Beruf auch für Frauen ist. Aktuell planen wir, an Hochschulen direkt Praktikantinnen anzusprechen. Die OIZ beteiligt sich auch am Programm «Kultur-Wegweiser» der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen, um einerseits die IT-Mitarbeiterinnen und -Kader besser zu vernetzen und andererseits Massnahmen abzuleiten, die es für Frauen interessanter machen, in der OIZ zu arbeiten. Weiter braucht es ein Engagement in den Schulen, um Mädchen bereits früh für die IT zu begeistern.»

Stefan Bryner, Hauptabteilungsleiter Personal, Organisation und Informatik Zürich OIZ

Mehr Bewerbungen dank Teilzeitstellen

«Wir schreiben jede Kaderstelle mit einem Pensum von 80 bis 100 Prozent aus. Damit die Arbeit tatsächlich in einem Teilzeitpensum bewältigt werden kann, haben wir auch den Funktionsbeschreibung und die Aufgaben angepasst. Dies hat die Attraktivität des Amtes für Hochbauten gesteigert. Wir erhalten mehr Bewerbungen, gerade auch von Frauen.»

Janine Graf, Leiterin Personal, Amt für Hochbauten

Mit längeren Rekrutierungsprozessen zum Erfolg

«Wir besetzen Kaderstellen bei gleichwertiger Qualifikation wenn möglich mit dem untervertretenen Geschlecht und kommunizieren in den Stelleninseraten, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Wenn betrieblich vertretbar und es die Marktsituation erlaubt, nehmen wir auch einen längeren Rekrutierungsprozess in Kauf. Häufig gelingt es uns so, eine Stelle mit einer Frau zu besetzen. Ist diese Massnahme betrieblich oder marktbedingt nicht umsetzbar (Stichwort Fachkräftemangel), muss dies beim HR begründet werden. Teilweise müssen Stellen rasch besetzt werden. Um Zeit zu haben für zusätzliche Rekrutierungszyklen, beginnen wir möglichst früh mit der Rekrutierung.»

Aline Winzeler, Business Partnerin, Tiefbauamt Zürich

Kadernachwuchs durch Stellenvertretungen fördern

«Wir schreiben alle Stellen mit einem Teilzeitpensum aus. Neu versuchen wir das Pensum noch niedriger anzubieten, um möglichst viele Interessent*innen anzusprechen. Die Nachfolge planen wir vorausschauend. Wir eruierten internen Nachwuchs und fördern die betreffenden Personen zum Beispiel über Stellvertretungen, Vakanzen oder unbezahlten Urlaub von Kadermitarbeitenden. So können wir die Einarbeitung bei Schlüsselfunktionen sicherstellen.»

Serafina Zimmermann, HR-Verantwortliche, Departementssekretariat Finanzdepartement

Mehr Kaderärztinnen im Stadtspital

«Wir wollen mehr Kaderpositionen mit Frauen besetzen und insbesondere mehr Leitende Ärztinnen gewinnen. In einem Workshop mit der Spitalleitung und Ärzt*innen aller Kaderstufen haben wir konkrete Massnahmen für die Rekrutierung erarbeitet (Definition von Vorgaben für die Stellenausschreibung, Überprüfung der Soll-Anforderungen der Stellen, Optimierung des Rekrutierungsprozesses). Wir überarbeiten auch den Auftritt des Stadtspitals als Arbeitgeberin. Die Massnahmen sind zurzeit in Umsetzung. Die Spitalleitung steht voll dahinter und hat das Ziel, die Gleichstellung im ärztlichen Bereich zu fördern, als verbindlich erklärt.»

Lucia Zett, Bereichsleiterin HR-Beratung, Stadtspital Zürich

Mehr Frauen bei der Stadtreinigung

«Bei der Stadtreinigung arbeiten vor allem Männer. Mit einer breit angelegten Marketingkampagne haben wir gezielt Frauen angesprochen. Dazu wurde ein Video mit unserem Aufruf produziert und auf YouTube aufgeschaltet. In den Trams und Bussen wurden Plakate aufgehängt, in einer Pendler*innen-Zeitung Inserate geschaltet und auf Facebook unsere Zielgruppe direkt angesprochen. Die Kampagne war ein voller Erfolg: Wir haben über 1000 Bewerbungen erhalten! Diese zu sichten war aufwändig, aber wir haben mehrere Frauen anstellen können. Momentan sind in Zürich 22 Stadtreinigerinnen im Einsatz. Die Erwartungen wurden übertroffen. Wir planen deshalb bereits zwei neue Plakat-Kampagnen – «Wir geben alles für sauberes Wasser», um mehr Frauen für den Bereich Entwässerung zu gewinnen und «Wir geben alles für nachhaltige Energie» für den Bereich Fernwärme.»

Katrin Librez, Koordinatorin Gesundheit / Gleichstellung, Human Resources, Entsorgung & Recycling Stadt Zürich ERZ

Unterstützung von Sexarbeitenden beim beruflichen Umstieg

«Sexarbeitende, die sich beruflich neu orientieren möchten, stolpern häufig über das Stigma als Sexarbeitende, den Aufenthaltsstatus sowie die Lebenskosten, die weiterhin gedeckt werden müssen. Flora Dora berät Menschen, die in der Strassensexarbeit oder im Escortbereich tätig sind. Wir haben bei der Fachhochschule St. Gallen eine Bedarfsanalyse zu beruflichen Umstiegshilfen für Sexarbeitende in Auftrag gegeben. Daraus ist das Projekt «Rose» entstanden. Um diese aufzubauen, konnten wir dank eines Innovationskredits der Stadt Zürich eine Person anstellen. Momentan klären wir mit der Arbeitsintegration, dem Laufbahnzentrum und weiteren Akteur*innen ab, mit welchen Angeboten Sexarbeitende beim Umstieg unterstützt werden könnten. Dazu gehören zum Beispiel

auch Deutschkurse. In einem weiteren Schritt wollen wir Arbeitgebende finden, die Praktika, Lehrstellen etc. für ehemalige Sexarbeitende anbieten. Dazu braucht es Entstigmatisierung. Das Projekt ist sehr zeitintensiv, aber wir sind nach wie vor Feuer und Flamme für die Sache.»

Ursula Kocher, Teamleiterin Beratungsstelle Flora Dora, Soziale Einrichtungen und Betriebe

Männer in den Quartierteams und in der Mütter- und Väterberatung

«Wir begrüßen in der Sozialarbeit auch den Einsatz von Männern. Insbesondere in der Mütter- und Väterberatung konnte ein neues Angebot für Väter aufgebaut und etabliert werden. Durch diese Massnahme wurden neu zwei Männer angestellt. Im Verlauf des letzten Jahres hat sich gezeigt, dass der Bedarf vorhanden ist und die Väter das Angebot der Beratung durch einen Mann sehr gerne nutzen. Die Anliegen drehen sich um die Rollen und Herausforderungen der Väter. Viele Fragen entstehen auch in Trennungssituationen. Dort geht es auch darum, die Beziehung zu den Kindern zu pflegen und zu gestalten.»

Denise Ernst, Leiterin Mütter- und Väterberatung, Soziale Dienste

Frauenanteil in der polizeilichen Grundausbildungen fördern

«Der Frauenanteil in der Polizei-Grundausbildung definiert, wie viele Frauen später für Kaderpositionen zur Verfügung stehen. Gerade in einem Monopolberuf ist es wichtig, langfristig zu planen um die gesetzten Ziele zu erreichen. In den letzten drei Jahren konnten wir kontinuierlich rund 30 % Frauen für den Polizeiberuf gewinnen. Der latente Fachkräftemangel schlägt aber auch bei uns durch und die Anzahl der Bewerber*innen nehmen merklich ab. Mittels einer neuen Personal-Kampagne im 2023 kämpfen wir gegen diesen anhaltenden Trend im Arbeitsmarkt an.»

Markus Villiger, Chef Human Resources, Stadtpolizei

Was bleibt zu tun?

Zu den bleibenden Herausforderungen gehören die finanzielle Unabhängigkeit der Frauen (nicht nur von Kaderfrauen), die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und die Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben.

Die Einhaltung der Lohngleichheit im Einflussbereich der Stadt Zürich bleibt ein Dauerauftrag. Der Stadtrat hat im November 2022 entschieden, die regelmässigen Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen weiterzuführen. Gleichzeitig soll bei Subventions- und Leistungsvereinbarungen ein Pilotprojekt mit Selbstnachweisen zur Einhaltung der Lohngleichheit aufgezogen und umgesetzt werden.

Der Gemeinderat fordert die Stadt in einem Postulat (**GR Nummer 2022/405**) auf, die Lohnbandbreite bei Stellenausschreibungen offenzulegen. Die Zürcher Verkehrsbetriebe VBZ und das Kinderspital Zürich geben in ihren Stellenausschreibungen bereits seit längerem Lohnspannen an. Auch der Kanton Bern weist in seinen Inseraten die Lohnspanne der ausgeschriebenen Jobs aus. Von diesen Erfahrungen könnte in einem Pilotprojekt profitiert werden.

Das Augenmerk ist zudem vermehrt auf Erwerbstätige im Tieflohnsektor zu richten; zwei Drittel davon sind Frauen. Hier ist zu prüfen, inwiefern sich die Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF ausgehend von der BASS-Studie «Gender-Analyse der staatlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Covid-19» auf lokaler Ebene umsetzen lassen, auch in Bezug auf die Teilhabe von Frauen am digitalen Wandel.

Als Arbeitgeberin ist die Stadt Zürich gefragt, den Anteil des untervertretenen Geschlechts sowohl in Kader- als auch Nichtkaderfunktionen weiter zu erhöhen. Neben departementsspezifischen braucht es auch gesamtstädtische Massnahmen. Da in den nächsten Jahren aufgrund der bestehenden Altersstruktur vermehrt Kadermitarbeitende in Pension gehen werden, bietet sich die Möglichkeit, die Geschlechterverteilung mit einer strategischen Personal- und Nachfolgeplanung weiter anzugleichen.

Es geht nicht nur darum, Frauen für Kaderfunktionen und/oder typische Männerberufe zu gewinnen, sondern Frauen auch längerfristig im Betrieb zu halten. Die Fluktuationsrate von Mitarbeiterinnen ist in der Stadtverwaltung sowohl in Kader- wie auch in Nichtkaderfunktionen höher als jene der Mitarbeiter. Eine Analyse der Austrittsgründe kann

Anhaltspunkte für eine gute Organisations- respektive Dienstabteilungskultur liefern. Um zu erfahren, ob geschlechtsbezogene oder familiäre Gründe zu einem Austritt führten, müssten Austritte stadtweit erfasst und analysiert werden. Eine weitere Massnahme, um Frauen besser im Betrieb zu halten, wäre ein städtisches Programm für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase.

2023 lässt sich die Stadt Zürich mit dem Swiss LGBTI-Label rezertifizieren. Die Empfehlungen der Vergabekommission sind in den neuen Gleichstellungsplan einzubeziehen.

Wo finden Sie weitere Informationen?

- **Lohngleichheit in der Stadt Zürich**
- **Online-Ratgeber «Nanny beschäftigen – das müssen Sie wissen»**
- **Informationsplattform CareInfo.ch**
- **Kampagne «Frauen in die Stadtreinigung»**
- **Projekt «Kultur-Wegweiser» der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen: kulturwegweiser.ch**
- **Gender-Analyse der staatlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Covid-19**

Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie

**Rollenbilder beeinflussen den Lebensverlauf.
Sie wirken sich auf die Berufswahl und die
Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit aus.
Die Stadt Zürich unterstützt Kinder und
Jugendliche dabei, sich frei von Klischees zu
entfalten und ermöglicht ihren Mitarbeitenden
die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**

Was sind unsere Ziele?

- 5 Die Stadt Zürich fördert die Kompetenzen zur Geschlechtergleichstellung im schulischen und ausser schulischen Bereich.
- 6 Die Stadt Zürich unterstützt Kinder und Jugendliche bei einer Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen.
- 7 Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.

Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?

- 19 Massnahmen wurden beschlossen.
- 5 Massnahmen wurden vollständig umgesetzt.
- 13 Massnahmen wurden teilweise umgesetzt.
- 1 Massnahme wurde noch kaum umgesetzt.

Wer war an den Massnahmen beteiligt?

Ziel 5: Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement

Ziel 6: Präsidialdepartement, Departement der Industriellen Betriebe

Ziel 7: Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Sozialdepartement

Auf den nachfolgenden Seiten erfahren Sie mehr zum Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie. Die Massnahmenverantwortlichen berichten von ihren Aktivitäten, gefolgt von Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familie

Obwohl Jugendlichen heute alle beruflichen Möglichkeiten offenstehen, erfolgt nach wie vor sehr häufig eine geschlechterstereotype Berufswahl. Diese hindert junge Menschen daran, ihr Potenzial auszuschöpfen und verstärkt den Personalangel in gewissen Branchen. Oft werden sogenannte Frauenberufe noch immer schlechter entlohnt, während es in sogenannten Männerberufen oftmals nicht üblich ist, Teilzeit zu arbeiten. Dies wirkt sich auf die Rollenteilung in Familien aus: Die Haus- und Betreuungsarbeit liegt mehrheitlich in Frauenhänden. Zugleich sind Schwangere und Mütter auf dem Arbeitsmarkt mit diversen Hürden konfrontiert.

Die Stadt Zürich sensibilisiert für Rollenbilder und Geschlechtsidentitäten, sowohl im schulischen Bereich als auch ausserhalb. Sie unterstützt Jugendliche im Berufswahlprozess mit Informationen jenseits der gängigen Geschlechterstereotypen und versucht in ihren technischen Betrieben gezielt junge Frauen zu gewinnen, gerade auch Frauen mit Migrationsgeschichte. Um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit zu fördern, setzt sich die Stadt als Arbeitgeberin für mehr Teilzeitarbeit auch von Männern ein, auch in Führungsfunktionen, und bietet Frauen nach der Mutterschaft Teilzeitstellen an, um ungewollte Erwerbsunterbrüche zu vermeiden.

Wo stehen wir?

Die Massnahmen dieses Schwerpunkts konzentrieren sich grösstenteils auf die Stadt als Arbeitgeberin und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit. Verschiedene Dienstabteilungen haben sich diesbezüglich von einer externen Fachstelle beraten und zertifizieren lassen und vermerken dies in den Stelleninseraten. Viele Dienstabteilungen bieten Stellen konsequent in Teilzeit an; einige schreiben auch Projektleitungsstellen oder Führungsfunktionen in 60-Prozent-Pensen aus. Andere bieten ihren Mitarbeitenden ein Ferienmodell an, mit dem diese durch teilweisen Lohnverzicht mehr Ferientage erhalten.

Rekrutierungsmassnahmen zeigen Wirkung

Die Nachfrage nach Teilzeitarbeit steigt, und immer mehr (Führungs-)Positionen werden in Teilzeit besetzt (Kennzahlen im Anhang dieses Berichts). Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, steigert die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin, was sich in einer Zunahme der Bewerbungen zeigt. Die Akzeptanz von Teilzeitarbeit ist bei den Führungs- und Personalfachpersonen gestiegen. Gleichzeitig bestehen bei Teilen der Rekrutierungsinstanzen weiterhin Bedenken und Widerstände: Die Arbeitsorganisation wird als aufwändiger und komplexer eingeschätzt. Diese Skepsis ist noch grösser, wenn es um Arbeitsmodelle wie Co-Leitungen oder Top- und Jobsharings geht. Diese sind bislang in der Stadtverwaltung noch wenig verbreitet.

Ein weiterer Teil der Massnahmen dieses Schwerpunkts hat zum Ziel, das Schulpersonal der Stadt Zürich sowie Verantwortliche der Stadtverwaltung zu Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung zu schulen. Hierzu werden Weiterbildungen angeboten sowie Unterrichtsmaterial zur Verfügung gestellt. Viele der Weiterbildungen, die zunächst aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie abgesagt werden mussten, konnten nun durchgeführt werden. Die Nachfrage nach Weiterbildungen ist bei Schulteamen in den letzten Jahren gestiegen.

Was wurde umgesetzt?

Ausgewählte Beispiele der 19 Massnahmen zu diesem Schwerpunkt.

Tipps und Tricks von Vorbildern

Am Nationalen Zukunftstag geben Chefinnen aus der Stadtverwaltung Mädchen einen Tag lang Einblick in ihren Arbeitsalltag.

«Ich möchte später auch als Chefin arbeiten. Ich leite gerne etwas an und kann motivieren. In der Schule gab es eine Kinderkonferenz, bei der Lösungen für ein Problem gesucht wurden. Da war ich die Präsidentin und durfte Ideen und Vorschläge bringen. Ich möchte wissen, wie die Chefinnen ihre Position erreicht haben und was sie dazu antrieb. Und wie sie wichtige Entscheidungen treffen und sich um so viele Mitarbeitende kümmern. Es ist sicher nicht einfach, alles unter einen Hut zu bringen. Ich möchte gerne wissen, wie man das schafft und plant.»

Antwort eines Mädchens auf die Frage, weshalb sie am Projekt «Ein Tag als Chefin» teilnimmt

Engagement in Schulklassen

«Im letzten Jahr hat ewz-intern erstmals eine Lernende im Beruf 'Fachfrau Betriebsunterhalt' abgeschlossen, 2021 eine Lernende im Beruf 'Konstrukteurin' gestartet. Nach wie vor entscheidet sich aber eine Minderheit der jungen Frauen für eine Lehre oder ein Studium im MINT-Bereich. Wenn wir rekrutieren, erhalten wir bei rund der Hälfte der technischen und handwerklichen Stellen keine einzige 'weibliche' Bewerbung. Entsprechend ausgebildete Frauen fehlen auf dem Arbeitsmarkt. ewz beteiligt sich seit 2022 deshalb finanziell am Projekt 'kidsinfo' der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN und ist aktuell daran, drei ewz-Frauen für die Mitarbeit im Projekt aufzubauen. Bei 'kidsinfo' besuchen Frauen aus technischen Berufsfeldern Schulklassen der Primarschule und diskutieren mit den Schüler*innen über Technik und ihren vielfältigen Arbeitsalltag.»

Lina Weiss, Fachspezialistin HR Development, Elektrizitätswerke Zürich ewz

Familie und Beruf vereinbaren dank optimierter Einsatzplanung

«Die Gesundheitszentren für das Alter haben die Dienstplanungs-Methodik überprüft, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die Konzepte für eine gute Work-Life-Balance und die Optimierung der Einsatzplanung sind erstellt. Für die Umsetzung der Konzepte werden Unterstützungsmassnahmen, wie beispielsweise der «Bildungslunch Work-Life-Balance» angeboten. Ein Mentoring Programm ist in Aufbau und ein Workshop zum Austausch «Best Practice Work-Life-Balance» wird im Frühsommer durchgeführt.»

Susanne Zähringer, Gesundheitsbeauftragte, Human Resources, Gesundheitszentren für das Alter Stadt Zürich

Schulsozialarbeitende stärken Jugendliche

«Wir haben in Kooperation mit der Fachstelle für Gleichstellung in einem Workshop für Schulsozialarbeitende das Lehrmittel «be yourself!» vorgestellt und Vorschläge für die Umsetzung mit Jugendlichen bearbeitet. Das Interesse war sehr gross, und es haben sich konstruktive Diskussionen ergeben. Viele der Schulsozialarbeitenden haben danach das Lehrmittel bestellt.»

Marcel Schneider, Leiter Stab und Prozesse, Soziale Dienste

Nach Mutterschaftsurlaub zurück im Beruf

«Im Stadtrichteramt sind in den letzten Jahren alle Mitarbeiterinnen nach der Geburt ihrer Kinder in ihre angestammte Funktion zurückgekehrt. Es konnten alle Wünsche nach Pensumsreduktion zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfüllt werden.»

Monika Felderhoff, LTG Human Resources, Stadtrichteramt

Was bleibt zu tun?

Ein Grossteil der Massnahmenverantwortlichen spricht sich dafür aus, die bewährten Massnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit weiterzuführen. Die Förderung von Teilzeitarbeit, mobilem Arbeiten und Jobsharing ist weiterhin und gerade auch angesichts des Fachkräftemangels nötig, damit die Stadt Zürich als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Bei der Förderung der Kompetenzen zur Geschlechtergleichstellung im schulischen Bereich bleibt die Herausforderung, die Angebote bei den Schulen bekannt zu machen. Zusätzlich zu den bereits genutzten Möglichkeiten ist mit den zuständigen Verwaltungsstellen, den Behörden sowie mit weiteren Multiplikator*innen nach wirksamen Lösungen zu suchen, auch im ausserschulischen Bereich.

Wo finden Sie weitere Informationen?

- **Nationaler Zukunftstag: «Ein Tag als Chefin»**
- **Lehrmittel «be yourself!» der Stadt Zürich**
- **Projekt «KIDSinfo»: Mädchen und Technik**

Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

«Gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit»: So lautet die Botschaft des Projekts «Zürich schaut hin». Sie gilt für den öffentlichen Raum und das Nachtleben ebenso wie für Belästigungen am Arbeitsplatz.

Was sind unsere Ziele?

- 8 Die Stadt Zürich verstärkt ihr Engagement gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität im öffentlichen Raum, im Nachtleben und am Arbeitsplatz.
- 9 Die Stadt Zürich setzt sich ein für ein offenes, respektvolles und diskriminierungsfreies Zusammenleben, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.

Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?

- 18 Massnahmen wurden beschlossen.
- 9 Massnahmen wurden vollständig umgesetzt.
- 8 Massnahmen wurden teilweise umgesetzt.
- 1 Massnahme wurde noch kaum umgesetzt.

Wer war an den Massnahmen beteiligt?

- Ziel 8: Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Hochbaudepartement, Departement der Industriellen Betriebe, Sozialdepartement
- Ziel 9: Präsidialdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Schul- und Sportdepartement

Auf den nachfolgenden Seiten erfahren Sie mehr zum Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit. Die Massnahmenverantwortlichen berichten von ihren Aktivitäten, gefolgt von Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

Schwerpunkt Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

Sexuelle und sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum sowie auch am Arbeitsplatz sind ein grosses Thema. Nicht nur das (weibliche) Geschlecht, sondern auch die sexuelle Orientierung und/oder die Geschlechtsidentität sind Auslöser für Belästigungen und Übergriffe. Damit ein respektvolles Zusammenleben im öffentlichen Raum gelingt, braucht es vielfältige Massnahmen im Bereich der Prävention, niederschwellige Meldemöglichkeiten, kompetente Begleitung von Betroffenen, eine sensibilisierte Strafverfolgung, Schulung und Zivilcourage.

Die Stadt Zürich engagiert sich mit verschiedenen Projekten für ein belästigungsfreies Zusammenleben – sei es am Arbeitsplatz, im Nachtleben oder im öffentlichen Raum. Anfang 2020 erhielt die Stadt Zürich als erste Schweizer Verwaltung das «Swiss LGBTI-Label». Dieses zeichnet Unternehmen und Organisationen aus, die eine offene, inklusive und wertschätzende Kultur gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans und intergeschlechtlichen Menschen leben. Seit 2021 läuft das departementsübergreifende Projekt «Zürich schaut hin». Mit verschiedenen weiteren Massnahmen setzen sich die Departemente im Arbeitsumfeld und im städtischen Zusammenleben für ein offenes, respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander ein.

Wo stehen wir?

Mit dem Projekt «Zürich schaut hin» werden sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben bekämpft. Es wird von der Fachstelle für Gleichstellung und dem Departementssekretariat des Sicherheitsdepartementes geleitet und von einer breiten Allianz getragen. Viele Abteilungen der Stadtverwaltung und Akteur*innen der Zivilgesellschaft haben seit 2021 an «Zürich schaut hin» mitgewirkt. Sie haben Schulungen zu Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit durchgeführt, das Kampagnenmaterial genutzt oder für ihre Abteilung oder Organisation ein eigenes Projekt entwickelt. Das hat zur starken Sichtbarkeit von «Zürich schaut hin» bei-

getragen und das Online-Meldetool bei der Bevölkerung bekannt gemacht. Bis Ende 2022 wurden rund 1400 beobachtete oder selbst erlebte Vorfälle gemeldet. Andere Deutschschweizer Städte haben Interesse am Meldetool bekundet, so etwa die Stadt Bern.

Ein Schwerpunkt von «Zürich schaut hin» liegt bei der Prävention von sexueller, sexistischer, homo- und transfeindlicher Belästigung im Nachtleben. In Zusammenarbeit mit der Bar & Club Kommission BCK, Gastro Stadt Zürich und weiteren Akteur*innen wurde ein Präventions-Werkzeugkoffer erarbeitet. Er enthält unter anderem eine Checkliste, diverse Merkblätter für die Mitarbeitenden und ein Plakat zur Information der Gäste. Darauf basierend wurde ein Schulungsangebot entwickelt. Ein weiterer Fokus lag 2022 auf Festivals. Die Zurich Pride, die Street Parade und das Festival Caliente verbreiteten die Botschaft «Gemeinsam gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit» mit Werbebanern, Kurzvideos und Beiträgen auf Social Media bei ihrem Publikum.

Plakate im öffentlichen Raum und in den Trams und Bussen der Stadt Zürich informieren Beobachter*innen von Belästigungen darüber, wie sie reagieren können, ohne sich selbst zu gefährden. An einem Forumtheater sowie an Zivilcourage-Kursen kann beherztes Eingreifen konkret geübt werden. Es gibt auch Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse für verschiedene Zielgruppen.

Engagement gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit

Die Fachstelle für Gleichstellung erhält pro Woche durchschnittlich eine bis zwei Anfragen von Betroffenen, die Beratung und Unterstützung suchen. Immer häufiger erkundigen sich auch Arbeitgebende nach Präventionsangeboten. Das Bewusstsein, dass sie gesetzlich zur Prävention von sexueller und sexistischer Belästigung verpflichtet sind, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Nachfrage nach entsprechenden Workshops und Weiterbildungen ist gross, sowohl bei Dienstabteilungen stadtverwaltungsintern als auch bei externen Unternehmen. 2022 absolvierten rund 20 kleinere und mittlere Unternehmen das von der Fachstelle für Gleichstellung angebotene Präventionsprogramm «KMU konkret+».

Mehrere Dienstabteilungen der Stadtverwaltung führten zudem die Weiterbildung «Trans in der Arbeitswelt» durch. Diese ist seit 2022 regulärer Bestandteil des stadtverwaltungsinternen Bildungsangebots.

Was wurde umgesetzt?

Ausgewählte Beispiele der 18 Massnahmen zu diesem Schwerpunkt.

Mit Prävention und klarer Haltung gegen Diskriminierungen

«Wir wollen allen Mitarbeitenden ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bieten und setzen uns für einen respektvollen Umgang unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung ein. Alle unsere Führungskräfte wurden 2022 zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz geschult. Einerseits wird damit die klare Haltung der Null-Toleranz von Diskriminierungen von ewz als Arbeitgeber bekräftigt, andererseits Wissen vermittelt und die Rolle der Führungskräfte geklärt. Prävention, Früherkennung sowie rasches Handeln sind bei Kenntnis, Meldung oder Verdacht eines Falles von Belästigung oder Diskriminierung zentral. Mir ist es wichtig, dass wir hier als Geschäftsleitung gemeinsam mit unseren Führungskräften eine klare Haltung einnehmen und diese auch vorleben.»

Benedikt Loepfe, Direktor Elektrizitätswerke Zürich ewz

Zürich schaut hin – und die OJA schaut mit!

«Wir beteiligen uns mit allen Einrichtungen an der Kampagne «Zürich schaut hin». Dazu setzen wir eine ganze Reihe von Aktivitäten um – mit dem Ziel, bei Jugendlichen eine grössere Sensibilität und ein Bewusstsein für einen respektvollen Umgang mit anderen Menschen bei Annäherungen und beim Flirten zu fördern, eigene und fremde Grenzen zu erkennen und bei grenzüberschreitendem Verhalten zu handeln. Unsere OJA-Mitarbeiter*innen beobachten im öffentlichen Raum immer wieder Situationen von sexuellen und sexistischen Belästigungen. Nach Möglichkeit intervenieren sie, sprechen die Jugendlichen darauf an oder bearbeiten mit ihnen das Erlebte.

Im Herbst 2021 besuchten unsere Mitarbeitenden die im Rahmen von «Zürich schaut hin» angebotene Weiterbildung, an der sie eigene Erfahrungen reflektieren, eigene Haltungen

kritisch hinterfragen sowie Werkzeuge für die Bearbeitung des Themas mit Jugendlichen ausprobieren konnten. Die Jugendarbeit bietet dazu viele Möglichkeiten: Im Jugendtreff werden beispielsweise mithilfe von auf den Boden gezeichneten Linien Grenzen aufgezeigt und thematisiert, über Social Media beteiligen sich Jugendliche an einem Quiz zu Sexismus, und in Workshops setzen sie sich intensiver mit Flirten und dem Thema Beziehung auseinander. Um die Kampagne auf jugendgerechte Weise sichtbar zu machen, hat die OJA eigene Plakatvorlagen erstellt, die die Jugendlichen mit ihren Slogans und Bildern gestalten können.»

Natalie Bühler, Mitglied Geschäftsleitung OJA Offene Jugendarbeit Zürich

«Sicher unterwegs» als blinde und sehbeeinträchtigte Frau

«Im Kurs lernte ich einfache, aber effektive Strategien, um mich gegen Angriffe wirksam zu verteidigen. Die Kursleiterinnen beschrieben die Griffe und Positionen beim Vorzeigen, sodass ich mir diese gut vorstellen und kopieren konnte. Zudem bestand auch immer die Möglichkeit, die Griffe tastend zu erlernen. Eine selbstbewusste Körperhaltung ist für Frauen mit einer Behinderung ausgesprochen wichtig. Aufgrund der sichtbaren Beeinträchtigung sind sie besonders gefährdet, Opfer von Gewalt zu werden. Ich habe im Kurs gelernt, auf die Abwehrsignale meines Körpers bei Grenzüberschreitungen zu achten und darauf zu reagieren. Diese Erfahrung hat mein Bewusstsein für die eigenen Bedürfnisse und Grenzen geschärft. Ich fühle mich in meinem Selbstbewusstsein deutlich gestärkt. Dass ich mich bei einem Angriff wirksam wehren könnte, gibt mir Sicherheit und wirkt sich in meinem Alltag sehr positiv aus.»

Bericht einer Teilnehmerin des Selbstverteidigungskurses «Sicher unterwegs»

Was bleibt zu tun?

Der Fokus von «Zürich schaut hin» lag bisher auf Betroffenen und Beobachter*innen von Belästigungen und kaum auf den Tatpersonen. Die Fachstelle für Gleichstellung hat die Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW damit beauftragt, eine Übersicht zu bestehenden Gewaltpräventionsangeboten im deutschsprachigen Raum zusammenzustellen, die sich auch an potenzielle Tatpersonen richten. Bereits in der Stadt Zürich bestehende Angebote, ihre Nutzung sowie Angebotslücken sollen gemeinsam mit städtischen Stellen sowie schulischen und ausserschulischen Akteur*innen erfasst werden.

Ende 2023 wird das Projekt «Zürich schaut hin» ausgewertet. Gemeinsam mit den Kooperationspartner*innen wird die Wirkung der bisherigen Aktivitäten evaluiert und bestimmt, welche Massnahmen ab 2024 weitergeführt werden sollen. Zugleich ist zu prüfen, ob bisher aus dem Projekt ausgeklammerte Themen wie Hate Speech sinnvoll auf lokaler Ebene angegangen werden können.

Sowohl bei externen Unternehmen als auch bei der Stadtverwaltung ist die Nachfrage nach Workshops, Weiterbildungen und Unterstützung in der Prävention von Belästigungen am Arbeitsplatz gross. Das Angebot «KMU konkret+» läuft noch bis Mitte 2024 mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz – die Weiterführung ist zu prüfen. Mit [belastigt.ch](https://www.belastigt.ch) existiert ein Informations- und Beratungsportal, auf dem Betroffene niederschwellig und auf Wunsch anonym Beratung erhalten. Ein ähnliches Portal sollte auch für Unternehmen geschaffen werden.

Aus der Mitarbeitendenbefragung 2022 der Stadt Zürich geht hervor, dass ein grosser Teil der erlebten und beobachteten Belästigungen nicht gemeldet wird. Umso wichtiger ist es, die Mitarbeitenden und Führungskräfte über Erscheinungsformen von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz, über ihre Rechte und Pflichten sowie zum Vorgehen bei konkreten Fällen zu informieren. Mit «Zürich schaut hin – auch am Arbeitsplatz» kann die Stadt Zürich hier einen Fokus setzen.

Die Schule spielt bei der Prävention von Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit eine zentrale Rolle. Gemeinsam mit dem Schulamt und der Fachstelle Gewaltprävention der Stadt Zürich ist zu prüfen, wie bereits bei Kindern und Jugendlichen die Auseinandersetzung mit Rollenbildern, Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit gefördert werden kann. Non-binäre, trans und homosexuelle Jugendliche sind besonders gefährdet, in ihrem Umfeld (Schule, Familie) psychische und physische Gewalt zu erfahren. Der Gemeinderat fordert den Stadtrat deshalb auf, ein Wohnangebot für schutzbedürftige LGBTI-Jugendliche zu schaffen, in dem diese in akuten Situationen sowie auch bei länger andauernden Krisen Zuflucht finden (Postulat [GR Nummer 2022/269](#)).

Wo finden Sie weitere Informationen?

- «Zürich schaut hin»
- «KMU konkret+» gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- belastigt.ch: Online-Beratung bei sexueller Belästigung
- [Swiss LGBTI-Label](http://swisslgbti.ch)

Schwerpunkt Gewalt

Die von der Schweiz ratifizierte Istanbul-Konvention verlangt die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und von häuslicher Gewalt. Die Stadt Zürich engagiert sich insbesondere bei der Prävention und der Unterstützung von Betroffenen.

Was sind unsere Ziele?

10 Die Stadt Zürich engagiert sich in der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen sowie gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Menschen. Die zuständigen Stellen pflegen einen fachlichen Austausch und eine Zusammenarbeit untereinander und mit externen Organisationen.

Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?

12 Massnahmen wurden beschlossen.
4 Massnahmen wurden vollständig umgesetzt.
5 Massnahmen wurden teilweise umgesetzt.
3 Massnahmen wurden noch kaum umgesetzt.

Wer war an den Massnahmen beteiligt?

Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement

Auf den nachfolgenden Seiten erfahren Sie mehr zum Schwerpunkt Gewalt. Die Massnahmenverantwortlichen berichten von ihren Aktivitäten, gefolgt von Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

Schwerpunkt Gewalt

Seit 2018 ist in der Schweiz die Istanbul-Konvention in Kraft: ein europäisches Übereinkommen, um die Gewalt gegen Frauen (unabhängig des biologischen oder amtlichen Geschlechts oder der sexuellen Orientierung), besonders auch häusliche Gewalt, zu verhüten und zu bekämpfen. Bei der Umsetzung sind der Bund, die Kantone und die Gemeinden gleichermaßen gefordert.

Die Stadt Zürich engagiert sich mit verschiedenen Angeboten und Aktivitäten in der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt, die sich gegen Frauen und speziell auch gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und trans Menschen richtet. Dazu gehört etwa die Sensibilisierung und Weiterbildung der verschiedenen Berufsgruppen im Sozial- und Gesundheitsbereich, bei der Polizei und im schulischen Umfeld. Die zuständigen Stellen arbeiten eng zusammen und tauschen sich regelmässig untereinander sowie auch mit externen Organisationen aus.

Wo stehen wir?

Die Eckpfeiler der Istanbul-Konvention sind die Gewaltprävention, der Opferschutz und die Strafverfolgung. Für Strafverfolgung und Opferschutz sind die Kantone und der Bund zuständig. Die Stadt Zürich ist insbesondere bei der Erkennung und Prävention von Gewalt aktiv. Sie ist zudem in verschiedenen kantonalen und nationalen Gremien zu Häuslicher Gewalt und Menschenhandel vertreten und bringt dort ihre Erfahrungen und Anliegen ein. Die Beteiligten aus dem sozialen und schulischen Bereich erleben den abteilungsübergreifenden Fachaustausch innerhalb der Stadtverwaltung als wertvoll und konstruktiv. Das Schul- und Betreuungspersonal nimmt bei der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, eine wichtige Rolle ein. Bislang ist es jedoch noch nicht gelungen, eine Massnahme zur Schulung dieser Personen aufzulegen und umzusetzen.

Was wurde umgesetzt?

Ausgewählte Beispiele der 12 Massnahmen zu diesem Schwerpunkt.

Unterstützung von Patientinnen, die häusliche Gewalt erfahren

«Die Frauenklinik Triemli und der Notfall des Spitals Waid verfügen über Konzepte und Leitlinien, um häusliche Gewalt zu erkennen und zu dokumentieren und Betroffene zu unterstützen. Die Unterlagen werden laufend weiterentwickelt, die Mitarbeitenden der Pflege und die ärztlichen Fachpersonen laufend geschult. Die Umsetzung ist anspruchsvoll, da die Patientinnen oft nur kurz und für eine ambulante Behandlung im Spital sind. Trotzdem ist es eine Momentaufnahme, in der die nötige Aufmerksamkeit zu geeigneter Hilfe und Unterstützung führen kann.»

Lucia Zett, Bereichsleiterin HR-Beratung, Stadtspital Zürich

Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Menschen mit Behinderungen

«Wo bestehen Lücken und Bedarf bei der Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung, die von sexueller oder häuslicher Gewalt betroffen sind? Zu dieser Frage haben die Fachstelle für Gleichstellung und die Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung der Stadt Zürich gemeinsam mit Vertreter*innen der Behindertenkonferenz, der Koordinationsstelle Menschen mit Behinderungen und der Interventionsstelle gegen Häusliche Gewalt IST des Kantons eine Auslegeordnung gemacht. Eine Vertreterin der Behindertenkonferenz konnte daraufhin eine Weiterbildung bei der IST durchführen. Der Leiter der kantonalen Koordinationsstelle Menschen mit Behinderungen ist neu auch im strategischen Kooperationsgremium der IST vertreten. Dadurch ist sichergestellt, dass die Thematik in die Umsetzung der Massnahmen der Istanbul-Konvention und der Opferhilfestrategie einfließt.»

Martha Weingartner, Projektleiterin, Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

Was bleibt zu tun?

Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat gestützt auf die Istanbul-Konvention ein Massnahmenpaket verabschiedet, das in den nächsten Jahren umgesetzt werden soll (**Beschluss 338/2021**). Dieses umfasst unter anderem Aus- und Fortbildungen zu häuslicher Gewalt, Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen für Fachpersonen, die mit Kindern arbeiten oder über Kinderbelange entscheiden. Die Sensibilisierung des Lehr- und Betreuungspersonals wie auch der Schulsozialarbeitenden soll weiterverfolgt und intensiviert werden. Angebote für den Unterricht sollten für alle Schulstufen bereitstehen und leicht zugänglich sein. Dabei ist eine gute Abstimmung mit dem Lehrplan 21 sicherzustellen, worin Bildung für nachhaltige Entwicklung BNE als Querschnittsthema verankert ist. Ein Themenfeld von BNE ist das Thema Geschlechter und Gleichstellung.

Im Stadtspital Zürich und in den Städtischen Gesundheitsdiensten sollten durch regelmässige Schulungen sichergestellt werden, dass die bestehenden Konzepte und Leitfäden angewendet und regelmässig überprüft werden. Dies bedingt die notwendigen personellen Ressourcen.

Basierend auf der Istanbul-Konvention sind in der Stadt Zürich zudem verschiedene parlamentarische Vorstösse eingegangen, die eine Verstärkung bei der Prävention von und beim Schutz vor häuslicher Gewalt verlangen. Ein vom Gemeinderat der Stadt Zürich überwiesenes Postulat (**GR Nummer 2022/472**) fordert den Stadtrat auf, eine städtische Polizeiwache mit einer 24h-Beratungs- und Annahmestelle für Anzeigen zu sexualisierter und häuslicher Gewalt auszustatten. Gefordert wird zudem ein departementübergreifendes Projekt zur Prävention und zum Schutz vor häuslicher Gewalt, das sich an die Zivilbevölkerung wendet. So sollen etwa Nachbar*innen, Quartiertreffs, Restaurants, Vereine, religiöse Gemeinschaften etc. für häusliche Gewalt sensibilisiert werden (**GR Nummer 2023/106**). Ein weiteres Postulat verlangt, analog zu bereits existierenden Schutzunterkünften (Mädchen-, Frauen-, Männerhaus) ein Schutzangebot für nicht-binäre Personen zu schaffen (**GR Nummer 2022/264**).

Wo finden Sie weitere Informationen?

– **Umsetzung der Istanbul-Konvention im Kanton Zürich**

Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation

Alle Bewohner*innen der Stadt Zürich sollen gleichermaßen am öffentlichen Leben teilnehmen können. Die Stadt Zürich sorgt dafür, dass die Infrastruktur den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht wird und für alle zugänglich und sicher ist.

Was sind unsere Ziele?

11 Die Stadt Zürich fördert den gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen, Angeboten und Infrastruktur für alle Geschlechter. Die Bemühungen zur Sichtbarkeit aller Geschlechter werden verstärkt.

Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?

29 Massnahmen wurden beschlossen.
13 Massnahmen wurden vollständig umgesetzt.
12 Massnahmen wurden teilweise umgesetzt.
4 Massnahmen wurden noch kaum umgesetzt.

Wer war an den Massnahmen beteiligt?

Präsidialdepartement, Sicherheitsdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, Hochbaudepartement, Schul- und Sportdepartement, Sozialdepartement

Auf den nachfolgenden Seiten erfahren Sie mehr zum Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation. Die Massnahmenverantwortlichen berichten von ihren Aktivitäten, gefolgt von Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

Schwerpunkt Partizipation und Repräsentation

Die Stadt Zürich will allen Menschen einen sicheren und hindernisfreien Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und städtischer Infrastruktur bieten. Besondere Sensibilität ist gegenüber Minderheiten wie non-binären und trans Menschen gefordert, beispielsweise bezüglich Garderoben, Duschen und Toiletten. Hier gilt es, gute und gut umsetzbare Lösungen zu finden. Verbesserungen des barrierefreien Zugangs zu Infrastruktur und Information werden im Rahmen des Massnahmenplans der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen angestrebt. Neben der Teilhabe am öffentlichen Leben kann und muss auch die Sichtbarkeit verschiedener Personengruppen im öffentlichen Raum gezielt gesteuert und gefördert werden. So sind Frauen etwa in der Kunstszene noch immer untervertreten.

Ob als Eigentümerin von Bauten, bei der Vergabe von Förderbeiträgen, bei der Benennung von Örtlichkeiten oder der Kommunikation mit der Bevölkerung: Die Stadt Zürich hat einen vielfältigen Handlungsspielraum in der Gestaltung des öffentlichen und halböffentlichen Raums und dessen Infrastruktur. Sie hat somit einen Einfluss darauf, wer wie sichtbar ist, wer wie angesprochen wird und wem welche öffentlichen und halböffentlichen Räume zugänglich sind. Die Stadt Zürich setzt sich gezielt für einen gleichberechtigten Zugang und die ausgewogene Sichtbarkeit aller Geschlechter sowie von Menschen mit Behinderungen ein.

Wo stehen wir?

Die Kulturförderung hat für die Stadt Zürich einen hohen Stellenwert. Sie unterstützt den Kulturbetrieb mit möglichst guten Rahmenbedingungen. Gleichzeitig betreibt sie selbst mehrere kulturelle Institutionen und organisiert kulturelle Veranstaltungen wie das Zürcher Theater Spektakel. Die Kulturabteilung der Stadt erhebt mittels Kennzahlen die Geschlechtervertretung in Jurys, Ausstellungen oder bei Gesuchseingaben und der Vergabe von Fördergeldern. Bei eigenen Veranstaltungen wird sowohl thematisch als auch personell auf Diversität geachtet und ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter angestrebt.

Bei Schulbauten oder öffentlichen Toiletten wie auch in ihren Amts- und Betriebsgebäuden treibt die Stadt Zürich eine gendergerechte Infrastruktur voran. Im Stadthaus Zürich gibt es seit 2019 Toiletten für alle Geschlechter, wobei jeweils ein Drittel nur für Frauen, ein Drittel nur für Männer und ein Drittel für alle Geschlechter reserviert sind. In den genderneutralen Toiletten sind zudem Wickeltische installiert. Derselbe Schlüssel floss in die Überarbeitung der Raumstandards für Schulneubauten ein. Diese definieren neu auch Umkleidekabinen in den Garderoben, die den Bedürfnissen von nicht-binären und trans Kindern und Jugendlichen Rechnung tragen und zugleich allen Kindern und Jugendlichen zugänglich sind.

Was wurde umgesetzt?

Ausgewählte Beispiele der 29 Massnahmen zu diesem Schwerpunkt.

Schulung des Personals der Bade- und Sportanlagen zum Umgang mit trans Menschen

«Wir haben das Personal und die Betriebsleitenden der Bade- und Sportanlagen in Einzelgesprächen sowie an Kaderanlässen zum Umgang mit trans Personen geschult. Die Schulung wurde in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung und mit Transgender Network Switzerland durchgeführt. An den Ausbildungstagen 2023 wird das Thema im Rahmen der Kampagne «Zürich schaut hin» noch einmal für alle Badeangestellten aufgegriffen. Wir setzen das Faktenblatt der Fachstelle für Gleichstellung sowie Unterlagen für die Personalschulung regelmässig ein. Aufgrund der Personalfuktuation werden wir die Schulungen fortführen. Es zeigt sich, dass die Mitarbeitenden vertrauter sind mit dem Thema. So werden zum Beispiel an Kaderanlässen weniger Fragen zum Umgang mit trans Menschen gestellt.»

Hermann Schumacher, Stellvertretender Direktor und Abteilungsleiter Sportanlagen, Sportamt

Gendersensibler Städtebau in Theorie und Praxis

«Unser Team hat einen Workshop mit anschliessender Exkursion zu «Gendersensible Städteplanung» besucht. Der Workshop wurde von LARES, dem Verein für gender- und alltagsgerechtes Planen und Bauen, geleitet. Vertreter*innen des Amtes für Städtebau des Hochbaudepartements nahmen ebenfalls am Workshop teil. Der Workshop und die Exkursion haben bei den Beteiligten ein sehr positives Echo ausgelöst. Die theoretische Beschäftigung mit Fragen und Herausforderungen der gendersensiblen Planung und die Übertragung und Diskussion des Behandelten auf konkrete Bauten in Schwamendingen hat sich als sehr sinnvoll und gewinnbringend erwiesen. Wir werden den Workshop wieder durchführen, wiederum als Kombination von Workshop und anschliessender Begehung von Beispielbauten.»

Günther Arber, Stellvertretender Direktor Stadtentwicklung, Gesellschaft und Raum

Neue Perspektiven im Kunstbetrieb

«Das Museum Rietberg hinterfragt in seinen Ausstellungen die Prämissen kunsthistorischer Kanons. Es richtet ein besonderes Augenmerk auf die Werke von Künstlerinnen und thematisiert in seinen Programmen Geschlecht und Gleichstellung. So etwa 2019 in der Ausstellung «Spiegel», 2021 in der Ausstellung 'Liebe Kriege Festlichkeiten. Narrative Kunst aus Japan' oder 2023 in der Ausstellung 'Look Closer. Kunst Afrikas im Archiv Himmelheber.' Die erhöhte Sensibilisierung für Frauen in der Bildenden Kunst, in der Literatur, in der Wissenschaft und im Kunstbetrieb führt zu wichtigen Entdeckungen und neuen Perspektiven. Sie befördert ein Umdenken bei den Mitarbeitenden und beim Publikum und hat einen positiven Einfluss auf die kuratorische Arbeit und die Zusammenarbeit im Museumsteam.»

Annette Bhagwati, Direktorin Museum Rietberg

Was bleibt zu tun?

Betreffend gendergerechter Infrastruktur formierte sich unter der Leitung von Immobilien Stadt Zürich und den Verantwortlichen der verschiedenen Dienstabteilungen eine Arbeitsgruppe. Diese fasst derzeit die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt im Stadthaus und der überarbeiteten Raumstandards für Schulneubauten in einem Leitfaden zusammen.

Gender Mainstreaming bei der Stadtplanung

Gender- und alltagsgerechtes Planen und Bauen bleibt für die Stadt Zürich wichtig. Ein noch nicht überwiesenes Postulat fordert die Stadt auf, das Prinzip des Gender Mainstreamings bei allen stadtplanerischen Projekten zu berücksichtigen (**GR Nummer 2022/618**). Der Stadtrat ist bereit, das Postulat entgegenzunehmen. Im kommunalen Richtplan soll gemäss einem parlamentarischen Vorstoss zugleich ein Kapitel zu inklusiver Stadtplanung und -gestaltung aufgenommen werden (siehe **GR Nummer 2022/546**).

Das Museum Rietberg und die Kulturabteilung führen die Themen Teilhabe, Repräsentation und Partizipation weiter: Das Museum Rietberg thematisiert in seinen Ausstellungen auch künftig die Aspekte Gender und Gleichstellung und stellt sicher, dass Werke von Künstlerinnen gebührend berücksichtigt werden. Die Kulturabteilung der Stadt erhebt und analysiert weiterhin die Geschlechterverteilung in Gremien der Kultur, bei der Vergabe von Preisen und bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen. Die Wirtschaftsförderung setzt sich weiterhin dafür ein, die Geschlechterverteilung bei der Förderung von Start-ups zu erheben und auszuweisen.

Wo finden Sie weitere Informationen?

– Verein LARES

Schwerpunkt Gesundheit

Sportliche Betätigung fördert die Gesundheit. Die Stadt Zürich setzt sich dafür ein, dass alle Kinder und Jugendlichen vom Sportangebot profitieren können, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung.

Was sind unsere Ziele?

12 Die Stadt Zürich entwickelt Massnahmen im Bereich Gender Health und setzt diese um.

13 Die Stadt Zürich engagiert sich für die Gleichstellung im Sport- und Freizeitbereich.

Wie viele Massnahmen haben wir umgesetzt?

4 Massnahmen wurden beschlossen.

1 Massnahme wurde vollständig umgesetzt.

2 Massnahmen wurden teilweise umgesetzt.

1 Massnahme wurde noch kaum umgesetzt.

Wer war an den Massnahmen beteiligt?

Ziel 12: Präsidialdepartement, Gesundheits- und Umweltdepartement, Sozialdepartement

Ziel 13: Präsidialdepartement, Schul- und Sportdepartement

Auf den nachfolgenden Seiten erfahren Sie mehr zum Schwerpunkt Gesundheit. Die Massnahmenverantwortlichen berichten von ihren Aktivitäten, gefolgt von Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

Schwerpunkt Gesundheit

Das Gesundheitsverhalten, die gesundheitlichen Risiken und der Gesundheitszustand von Frauen, Männern und trans Menschen unterscheiden sich aufgrund verschiedener Faktoren. Das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Unterschiede im Gesundheitswesen («Gender Health») ist erst im Entstehen. Auch bei der sportlichen Betätigung zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Nur gut ein Drittel der aktiven Jugendmitglieder in den Stadtzürcher Sportvereinen sind Mädchen.

Die Stadt Zürich engagiert sich mit verschiedenen Massnahmen im Bereich Gender Health, um die Qualität der medizinischen Behandlung für alle Menschen zu verbessern. Dieses Engagement betrifft beispielsweise auch die Pflege und Betreuung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und trans Menschen in den städtischen Alterszentren. Darüber hinaus setzt sich die Stadt Zürich für die Gleichstellung im Sport- und Freizeitbereich ein. Sie unterstützt die sportliche Betätigung möglichst vieler Menschen in der Stadt und will sicherstellen, dass die Sportanlagen allen gleichermassen zur Verfügung stehen. Bei den Rasensportarten investiert sie etwa in zusätzliche Infrastruktur, um den beliebten Mädchen- und Frauenfussball mit guten Rahmenbedingungen zu fördern.

Wo stehen wir?

Mehrere der Massnahmen dieses Schwerpunkts basieren auf politischen Vorstössen. Dazu gehört das Projekt «Atleta» des Sportamts, das mit vielfältigen Massnahmen den Anteil der Mädchen im Vereinssport der Stadt Zürich erhöhen will (**GR Nummer 2019/349**). Das Pilotprojekt «Periodenarmut stoppen!» mit der Verteilung von kostenlosen Menstruationsprodukten in Schulen und öffentlich zugänglichen Toiletten der Stadt geht ebenfalls auf zwei Postulate aus dem Gemeinderat zurück (**GR Nummer 2021/124** und **2021/392**).

Die Massnahmen sind breit abgestützt. Sie werden mit Beteiligung verschiedener Departemente und unter Einbezug von NGOs, Vereinen und Fachpersonen aus Wissenschaft und Praxis umgesetzt. Die Massnahmenverantwortlichen erleben die Unterstützung und Zusammenarbeit als positiv und gewinnbringend. Genügend Ressourcen sorgen zudem dafür, dass die Umsetzung vorangetrieben werden kann. Die Massnahmenverantwortlichen sind mit den Fortschritten und den Ergebnissen durchwegs zufrieden und nennen kaum Schwierigkeiten bei der Umsetzung.

Was wurde umgesetzt?

Ausgewählte Beispiele der 4 Massnahmen zu diesem Schwerpunkt.

Sport ohne Vorurteile und Diskriminierung

Geschlechterstereotype wirken auch im Sport. Sie können zu Diskriminierungen führen und Jugendliche davon abhalten, eine Sportart auszuüben. Mit dem Projekt «Atleta» will das Sportamt den Mädchenanteil im Vereinssport erhöhen. Grundlegend für die Erreichung dieses Ziels ist die Geschlechterkompetenz von Trainer*innen, Sportlehrpersonen und Funktionär*innen. Die im Rahmen von «Atleta» angebotene Weiterbildung «Let's Move! Genderkompetenz im und durch Sport» vermittelt Wissen und Werkzeuge, um ein sportliches Umfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung diskriminiert wird. Die Fachstelle für Gleichstellung führt «Let's Move!» mit der Universität Bern durch. Im Herbst 2022 startete die Weiterbildung mit dem ersten von vier Modulen.

«Euren Workshop fand ich grossartig. Der Input und die Übungen waren absolut spannend und zeitgemäss. Ich freue mich darauf, auch die weiteren Module zu besuchen. Intern habe ich bereits ein Briefing zwecks Übermittlung des Gelernten angesetzt. So ein aktuelles Thema gehört zum Standard von Kursverantwortlichen!»

Rückmeldung einer Teilnehmerin von Modul 1

Zugang zu Menstruationsprodukten und Enttabuisierung der Periode

Seit 2021 bietet die Stadt Zürich in zehn öffentlichen Schulen gratis Tampons und Binden an. Dies wird im Laufe des Jahres 2023 auf alle öffentlichen Sekundarschulen und Mittelstufen in der Stadt ausgeweitet. Seit Januar 2023 stellen auch ausgewählte Einrichtungen der Stadt Zürich, der OJA Offenen Jugendarbeit Zürich und des Vereins für Eltere & Chind gratis Menstruationsprodukte zur Verfügung. Das Projekt ermöglicht Jugendlichen und Armutsbetroffenen einen niederschweligen Zugang zu Menstruationsprodukten und leistet einen Beitrag zur Enttabuisierung der Periode.

«Jugendarbeiter*innen sind für Jugendliche wichtige Vertrauens- und Ansprechpersonen für persönliche Themen. Das Aufstellen von Menstruationsprodukten in den Jugendtreffs macht das Thema Menstruation sichtbar und lädt zu Gesprächen ein.»

Natalie Bühler, Mitglied Geschäftsleitung OJA Offene Jugendarbeit Zürich

Unsicherheiten bei der Pflege von LGBT-Personen abbauen

Das Gesundheits- und Umweltdepartement schulte gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung seine Berufsbildungsverantwortlichen zum Thema LGBT in der Pflege. Die Schulung vermittelte Grundlagenwissen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität und gab einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen. Ein Augenmerk lag auf den besonderen Bedürfnissen von LGBT-Personen im Kontakt mit medizinischen Fachpersonen.

«Durch die Schulung wurden Unsicherheiten abgebaut. Die Rückmeldungen waren durchwegs positiv. Aufgrund der Schichtarbeit vieler Mitarbeitenden im Pflegebereich erwies sich die Terminfindung als schwierig; es konnten nicht so viele Teilnehmende erreicht werden wie erhofft.»

Nathan Schocher, Projektleiter Fachstelle für Gleichstellung

Was bleibt zu tun?

Im Bereich Sport stehen viele grosse Projekte an. «Atleta – Förderung des Mädchensports» läuft zeitlich unbefristet. Das Pilotprojekt «Periodenarmut stoppen!» wird evaluiert und soll bei positivem Ergebnis in Regelstrukturen überführt werden.

Fussball-Europameisterschaft der Frauen 2025

Die Stadt Zürich hat sich gemeinsam mit weiteren Schweizer Städten als Austragungsort für die Fussball-Europameisterschaft der Frauen 2025 beworben. Die UEFA hat am 4. April 2023 die UEFA Women's EURO 2025 an die Schweiz vergeben und der Schweizer Kandidatur mit Zürich als einem von acht Austragungsorten den Zuschlag gegeben. Der Gemeinderat hat entschieden, einen Teil des für die Durchführung des Sportgrossanlasses gesprochenen Kredits für die Förderung des Frauenfussballs sowie der Geschlechtergleichstellung und der sozialen Teilhabe einzusetzen (**GR Nummer 2022/465**). Der Beitrag soll unter anderem die sportliche Betätigung von Mädchen und Frauen mit Migrationsgeschichte, aus sozial benachteiligten Gesellschaftsschichten oder mit körperlichen Beeinträchtigungen fördern.

Das Sportamt der Stadt Zürich nimmt zurzeit eine Auslegeordnung der Vergabe- und Verteilpraxis von Rasensportfeldern im Fussball vor. Darauf aufbauend wird geprüft, inwiefern Massnahmen für einen gleichberechtigten Zugang zur Sportinfrastruktur nötig sind.

Zu prüfen sind überdies Massnahmen im Bereich Gender Health und bei der Gesundheitsversorgung von trans Menschen.

Wo finden Sie weitere Informationen?

- **Das Projekt «Atleta» und die Weiterbildung «Let's Move!»**
- **Pilotprojekt «Periodenarmut stoppen»**

Gesamtbilanz und Ausblick

**Der vorliegende Schlussbericht zum Gleichstellungsplan 2019–2022 zeigt: Gemeinsam konnte einiges bewirkt werden. Mit dem Gleichstellungsplan 2023–2026 wird die Stadt Zürich an Bishe-
riges anknüpfen und neue Schwerpunkte für die
nächsten vier Jahre setzen.**

Die Vielfalt der Beteiligten am Gleichstellungsplan 2019–2022 reicht von A wie dem Amt für Hochbauten über die Bar & Club Kommission, das Festival Caliente, die Elektrizitätswerke Zürich, das Finanzdepartement, Flora Dora – die Beratungsstelle für Sexarbeitende, Gastro Stadt Zürich, das Museum Rietberg, die Offene Jugendarbeit Zürich, Organisation und Informatik Zürich, das Sportamt, die Stadtpolizei, das Stadtspital und das Tiefbauamt bis zu Z, der Zurich Pride – die Aufzählung liesse sich um viele weitere Beteiligte verlängern. Dass die Massnahmen breit abgestützt sind, zeigt auch, wie wichtig es ist, sie zu koordinieren, zu bündeln und zu evaluieren.

Stimmen aus dem Reporting

Die Kontaktpersonen nehmen bei der Koordination und Umsetzung des Gleichstellungsplans innerhalb der Departemente eine wichtige Rolle ein. Die Fachstelle hat die Kontaktpersonen zu ihrer Einschätzung der bisherigen Vorgehensweise, nach Änderungs- und Verbesserungsvorschlägen sowie nach neu aufzugreifenden Themen befragt.

Positiv wurde festgehalten, dass sich etwas bewegt hat: Es sind konkrete Erfolge zu verzeichnen, und das Thema Gleichstellung ist in den Departementen präsenter:

«Es besteht eine gewisse Selbstverständlichkeit, dass es den Gleichstellungsplan und Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung braucht.»

Die Ressourcen für Gleichstellungsthemen seien jedoch knapp:

«Wir haben so viel zu tun mit dem Tagesgeschäft, dass wir für die Umsetzung der Massnahmen kaum Ressourcen freimachen können.»

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Gleichstellungsplan ein relevantes Instrument sei. Er stelle sicher, dass das Thema nicht versande und bilde die Basis für die Arbeit:

«Es ist wichtig, immer wieder sagen zu können: Der Stadtrat hat einen Gleichstellungsplan in Auftrag gegeben, wir müssen am Thema arbeiten.»

Die Themenvielfalt des Gleichstellungsplans wird an sich positiv bewertet. Mehrfach wurde die Anregung geäussert, dass der Gleichstellungsplan Diversität und damit verbunden intersektionale Themen stärker aufnehmen solle:

«Das Spektrum an Themen des Gleichstellungsplan ist sehr breit. Dennoch sollte bei den Massnahmen stärker auf Mehrfachdiskriminierungen geachtet werden.»

«Die Stadtverwaltung ist sehr heterogen. Deshalb macht es Sinn, dass es verschiedene Schwerpunkte gibt, mit Anknüpfungspunkten für jedes Departement.»

Bleibende Herausforderungen

Gleichstellung ist ein kontinuierlicher Prozess und verläuft nicht linear. Fortschritte gehen mit Rückschritten einher. Auch die Pandemie hatte Auswirkungen auf die Umsetzung der Massnahmen des Gleichstellungsplans und die Geschlechtergleichstellung insgesamt. In vielen Bereichen der sechs Schwerpunkte des Gleichstellungsplans 2019–2022 braucht es weitere Anstrengungen, bis die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung im Alltag Wirklichkeit wird. Dies zeigen auch die Zahlen zum Stand der Gleichstellung in der Stadt Zürich auf der [Website](#) der Fachstelle für Gleichstellung.

Die meisten Massnahmenverantwortlichen sprechen sich dafür aus, die bereits ergriffenen Massnahmen weiterzuführen – um an Erfolgen anzuknüpfen oder weil das Ziel noch nicht erreicht ist. Dazu gehören

- die Überprüfung der Lohngleichheit bei der Vergabe von Aufträgen und bei Leistungsvereinbarungen,
- die Förderung der betrieblichen Gleichstellung,
- das Ziel von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts in den Kaderebenen der Stadtverwaltung,
- die Umsetzung der Istanbul-Konvention,
- die Erhöhung des Mädchenanteils im Stadtzürcher Vereinssport,
- die Bereitstellung kostenloser Menstruationsartikel in Schulen und sozialen Einrichtungen.

Weitergeführt werden soll aus Sicht der Fachstelle auch die von der Stadtpräsidentin und der Vorsteherin des Sicherheitsdepartements in Auftrag gegebene Projekt «Zürich schaut hin» gegen sexistische, sexuelle, homo- und transfeindliche Belästigungen.

Politische Vorstösse fordern zudem

- **die Offenlegung der Lohnbandbreite bei Stellenausschreibungen der Stadt Zürich,**
- **die Sensibilisierung der Zivilbevölkerung, insbesondere der Nachbarschaft, zu häuslicher Gewalt,**
- **eine städtische Polizeiwache mit einer 24h-Beratungs- und Annahmestelle für Anzeigen zu sexualisierter und häuslicher Gewalt,**
- **die Schaffung von Schutzunterkünften bzw. Kriseninterventionsstellen für Betroffene von Gewalt ausserhalb der binären Geschlechtsidentitäten,**
- **die Berücksichtigung des Gender Mainstreamings bei allen stadtplanerischen Projekten.**

Diese Forderungen gilt es bei der Konzeption des Gleichstellungsplans 2023–2026 zu berücksichtigen. Zudem ist zu prüfen, wo der Fokus in bestehenden Handlungsfeldern neu ausgerichtet und auf bislang wenig berücksichtigte Zielgruppen gelegt werden kann. Beispiele dafür sind

- **die Bekämpfung von sexualisierter Gewalt bei Mädchen und Frauen mit einer Behinderung,**
- **die Vereinbarkeit von Beruf-, Familien- und Hausarbeit für Alleinerziehende und Familien im Niedriglohnbereich,**
- **die sportliche Teilhabe von Mädchen mit Migrationsgeschichte, aus sozial schlechter gestellten Schichten sowie von Mädchen mit Behinderungen.**

Wie geht es weiter?

Der Stadtrat hat im Mai 2023 den vorliegenden Gesamtbericht zum Gleichstellungsplan 2019–2022 zur Kenntnis genommen. Die Departemente prüfen zurzeit, welche Massnahmen weitergeführt und welche neuen Themen und Massnahmen bearbeitet werden sollen. Sie werden dabei von der Fachstelle für Gleichstellung unterstützt.

Die Fachstelle wird anschliessend eine Gesamtübersicht über die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen des Gleichstellungsplans 2023–2026 erstellen und diesen in Zusammenarbeit mit den Kontaktpersonen dem Stadtrat im Herbst 2023 vorlegen.

Ausgewählte Kennzahlen

Quelle: Human Resources Management Stadt Zürich

Abkürzungen:

BGV Behörden und Gesamtverwaltung

PRD Präsidialdepartement

FD Finanzdepartement

SID Sicherheitsdepartement

GUD Gesundheits- und Umweltdepartement

TED Tiefbau- und Entsorgungsdepartement

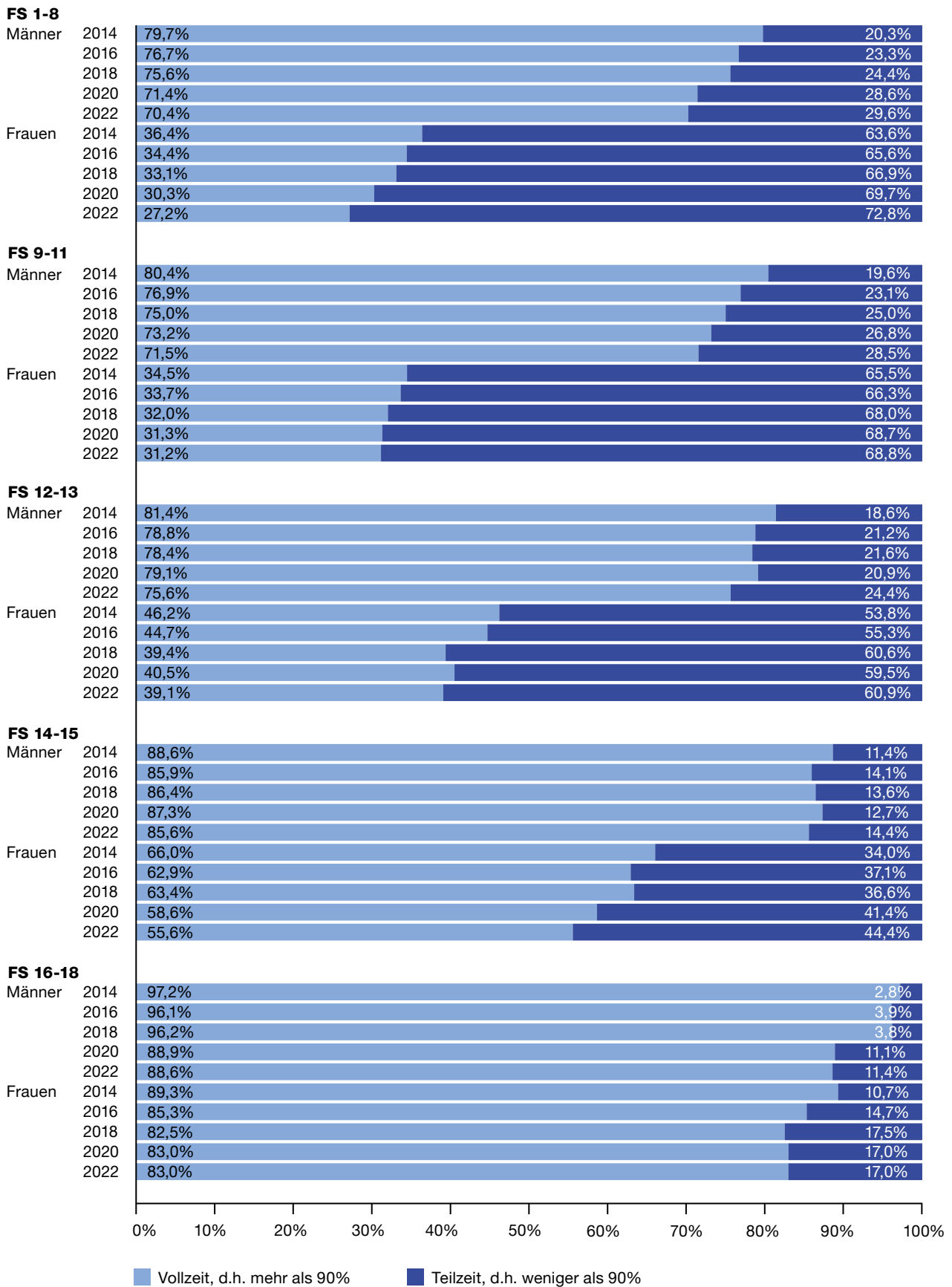
HBD Hochbaudepartement

DIB Departement der Industriellen Betriebe

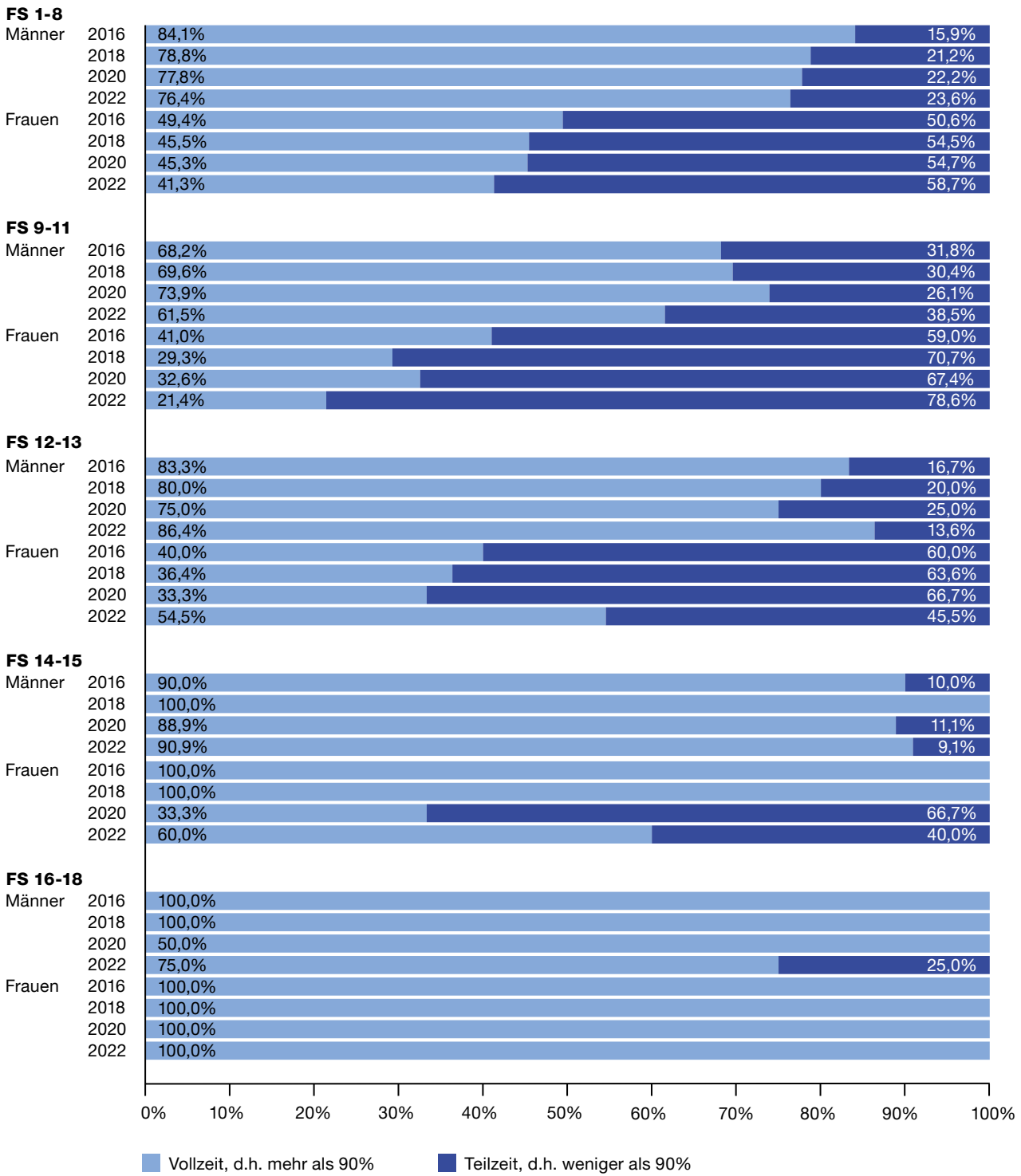
SSD Schul- und Sportdepartement

SD Sozialdepartement

Stadt Zürich: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

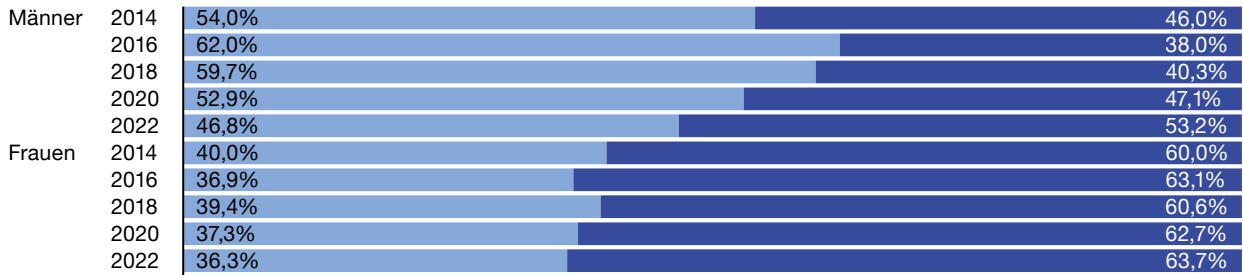


BGV: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

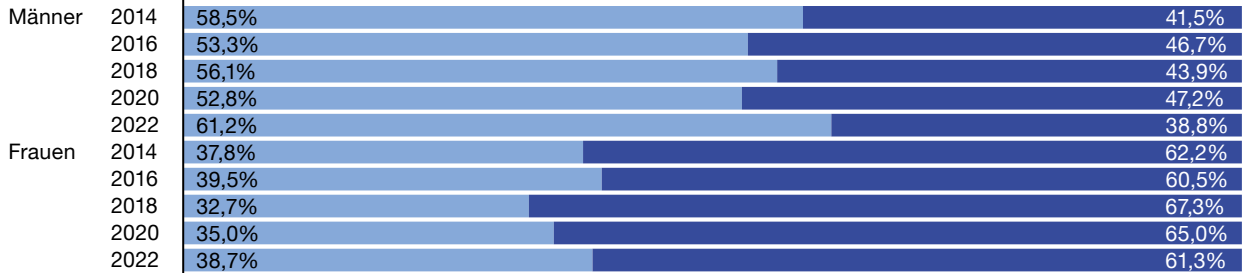


PRD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht FS 1-8

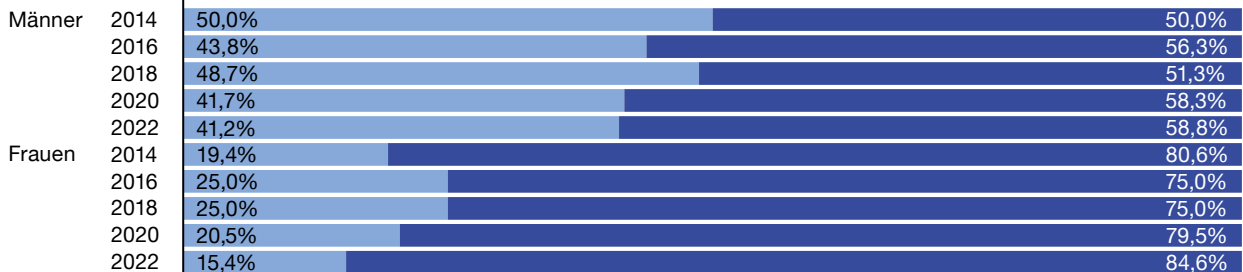
FS 1-8



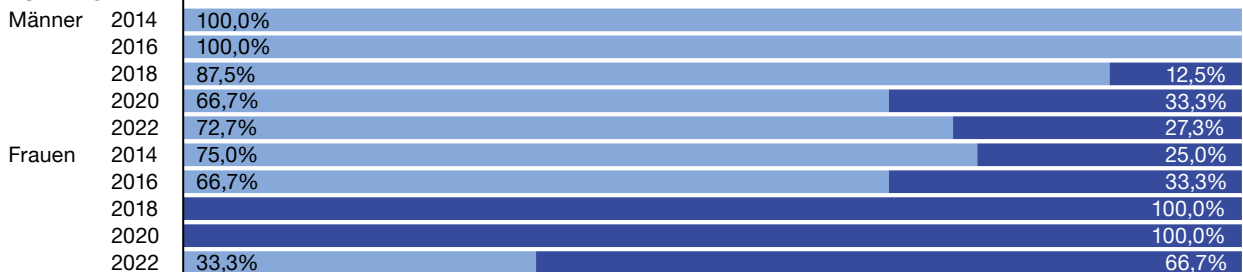
FS 9-11



FS 12-13



FS 14-15



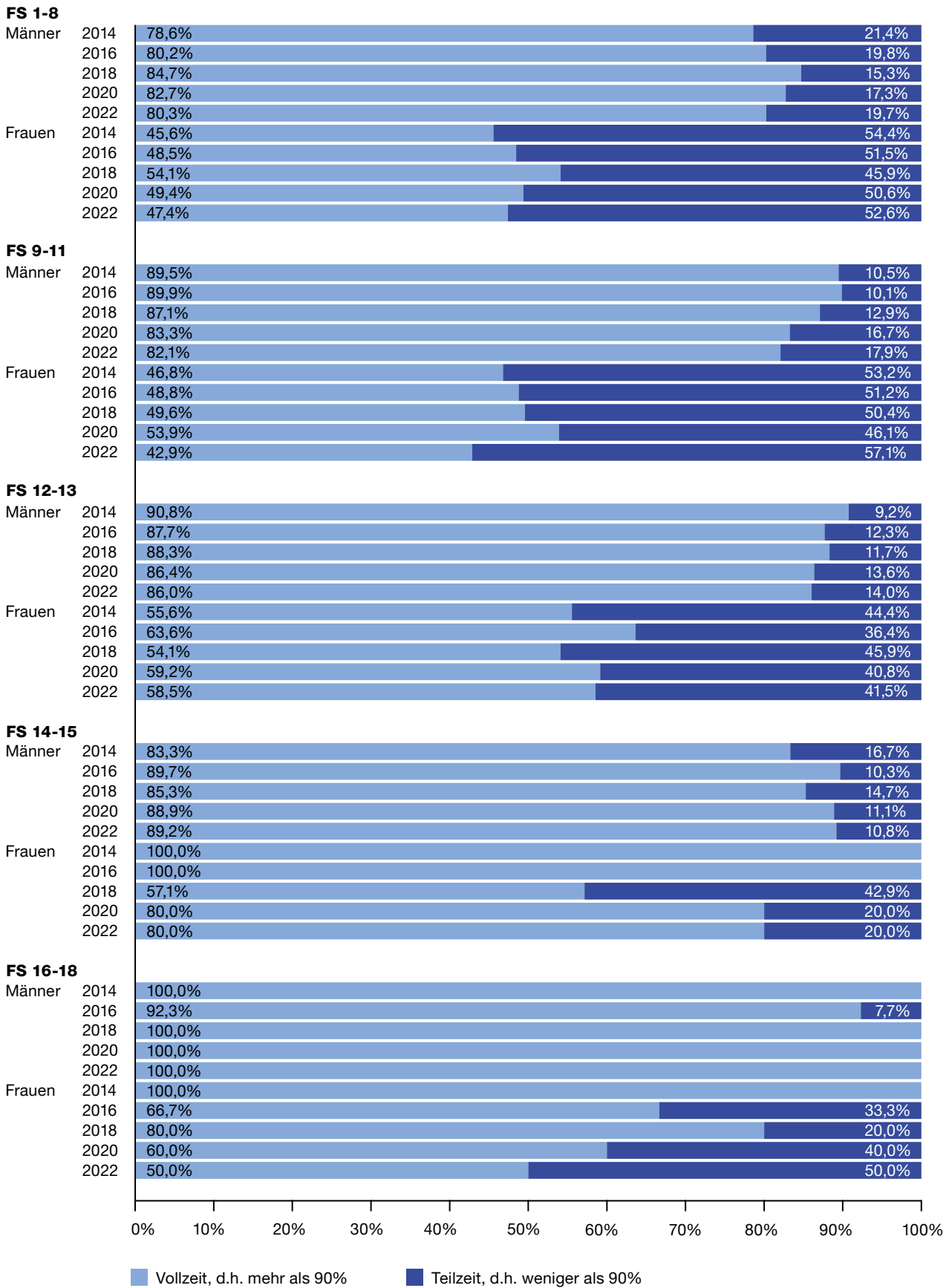
FS 16-18



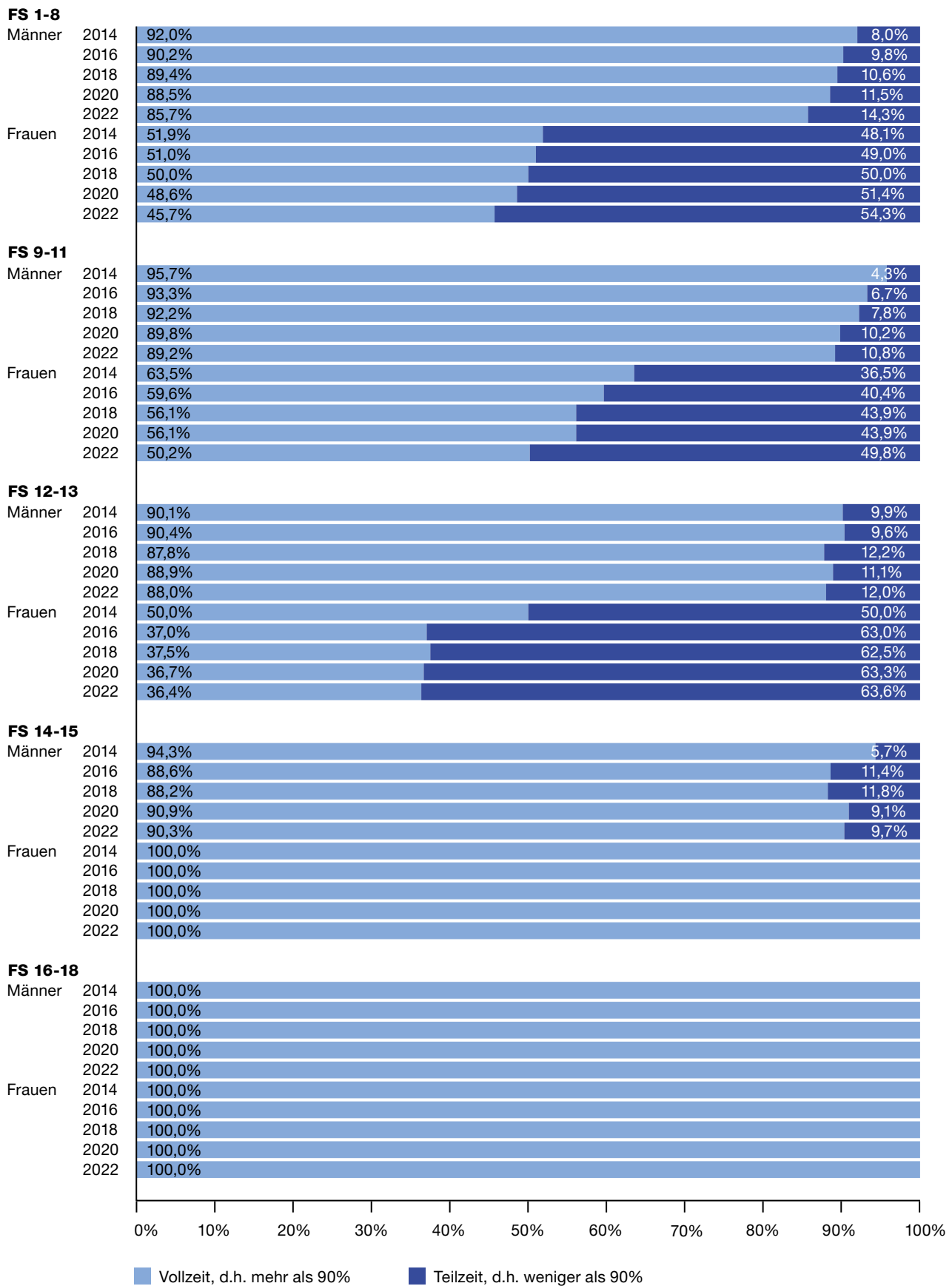
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Vollzeit, d.h. mehr als 90% ■ Teilzeit, d.h. weniger als 90%

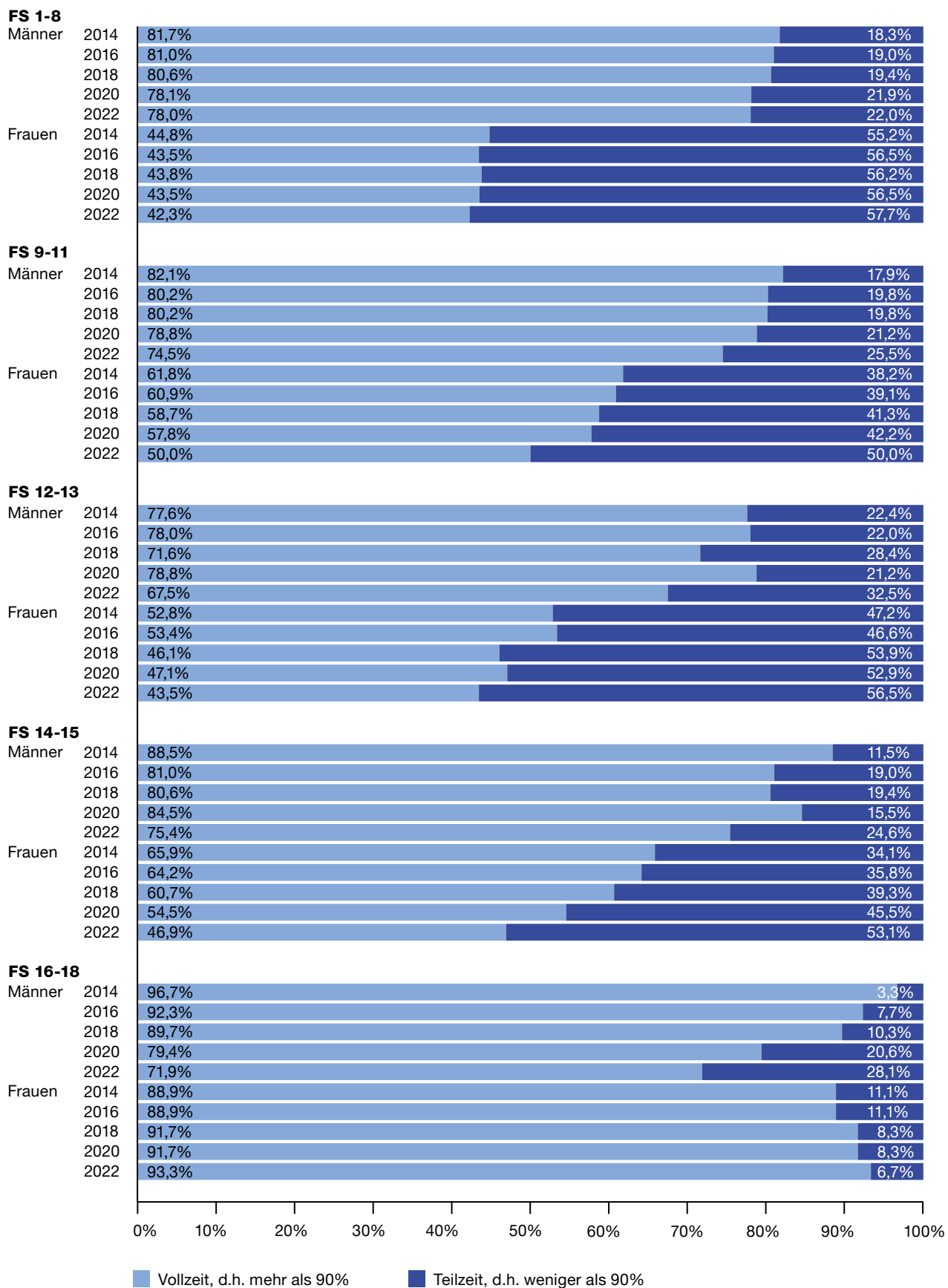
FD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht



SID: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

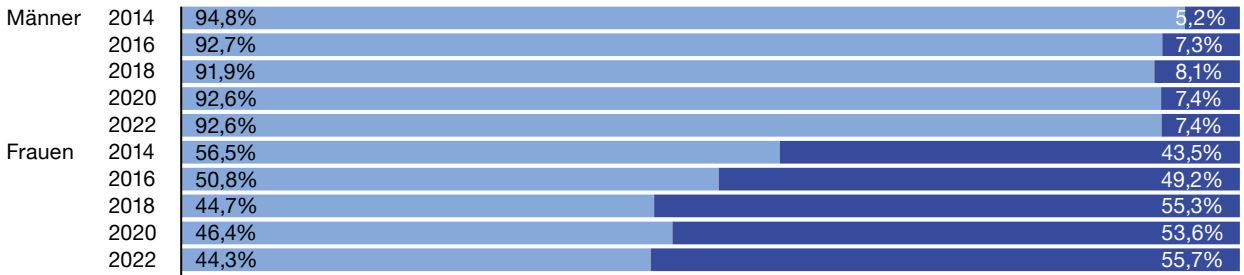


GUD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

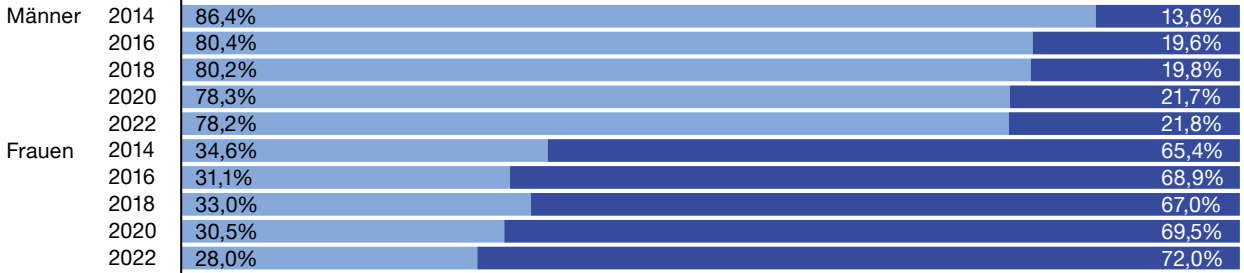


TED: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

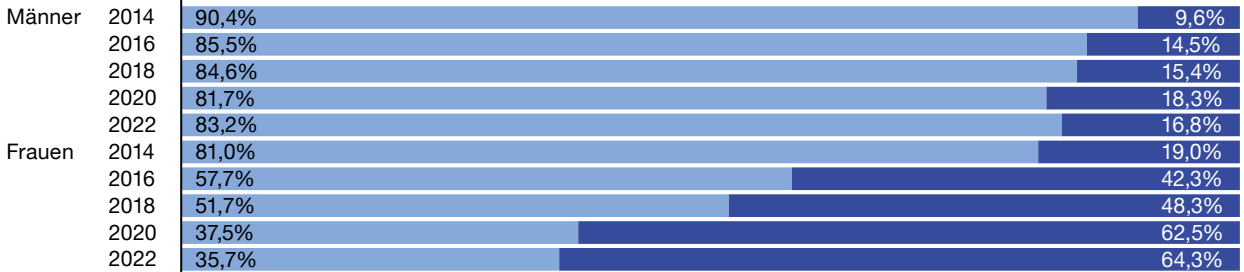
FS 1-8



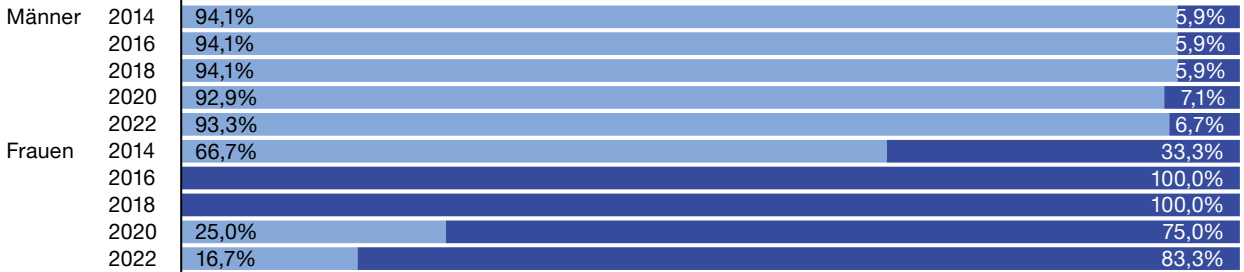
FS 9-11



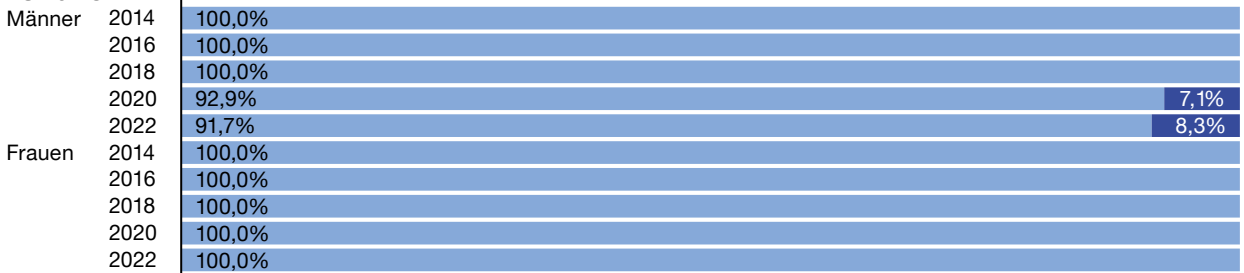
FS 12-13



FS 14-15



FS 16-18

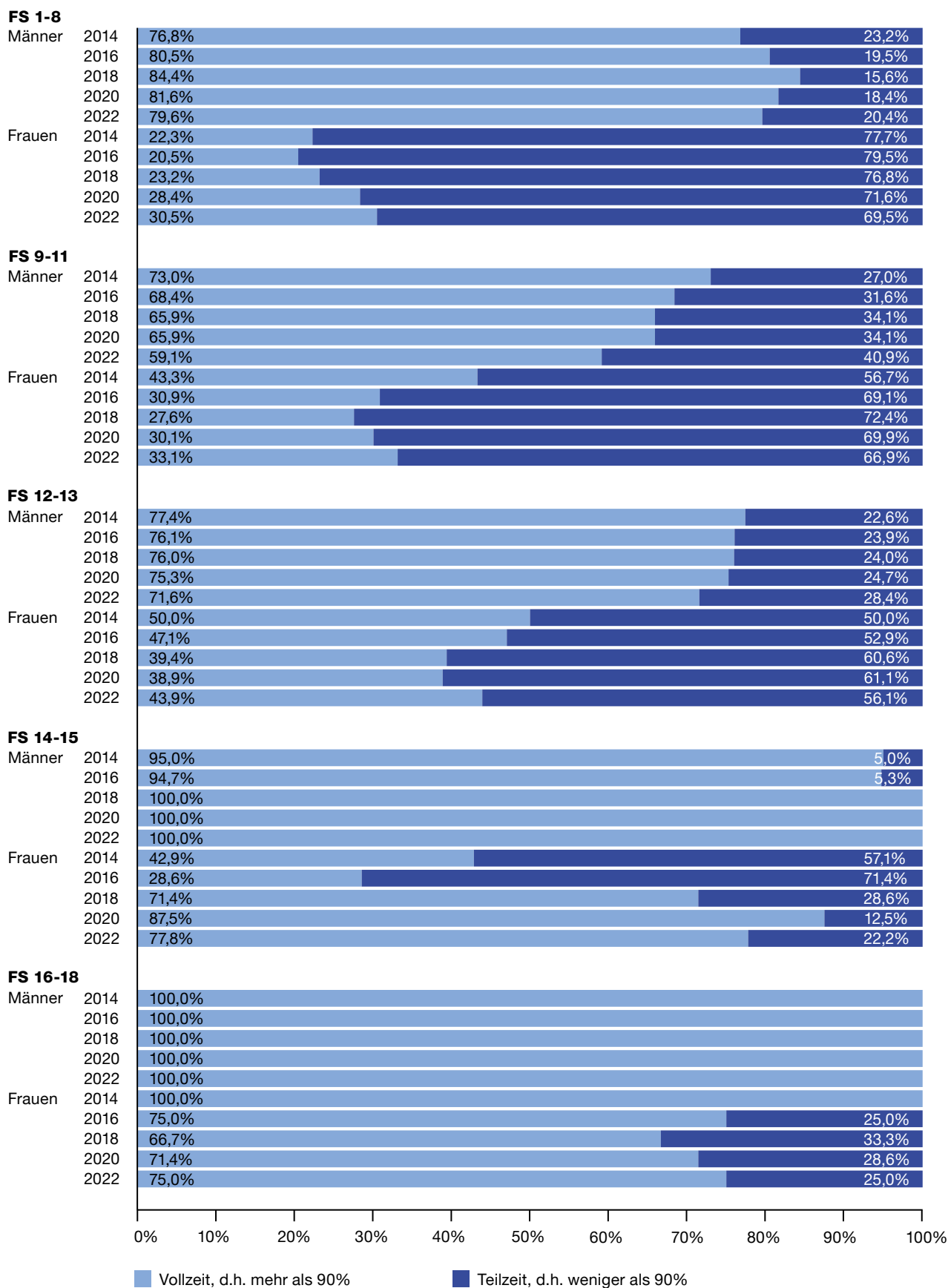


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

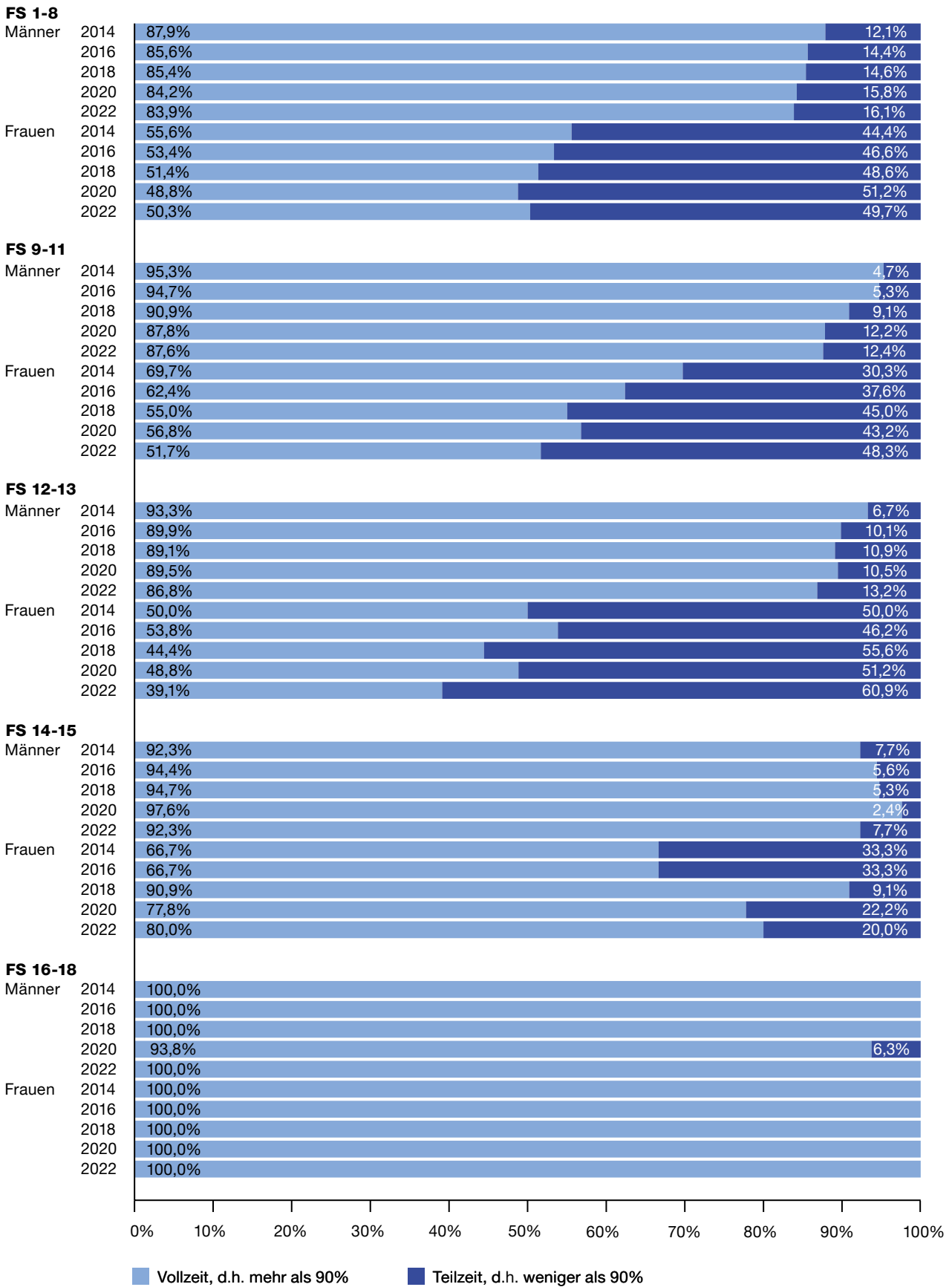
Vollzeit, d.h. mehr als 90%

Teilzeit, d.h. weniger als 90%

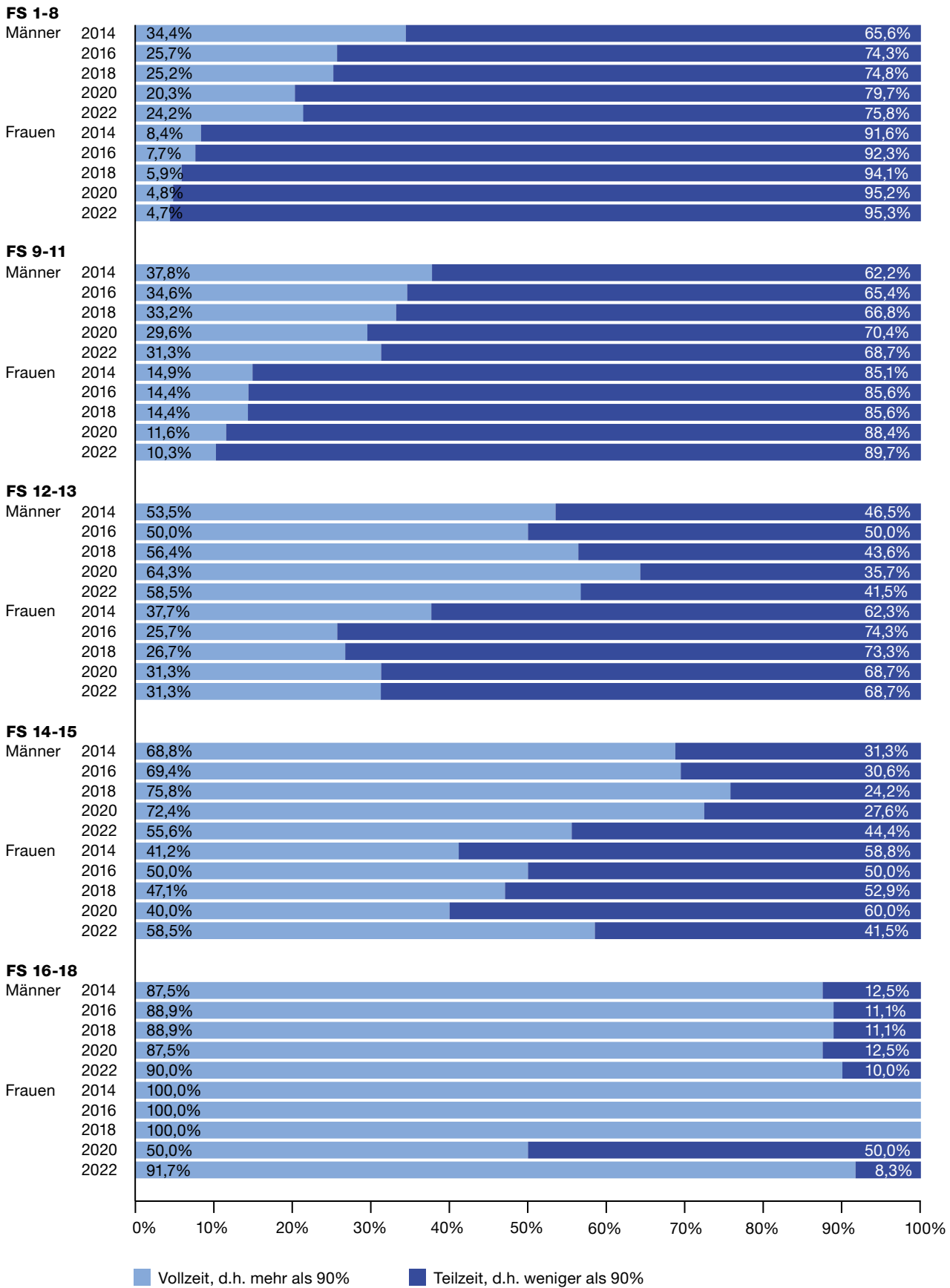
HBD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht



DIB: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

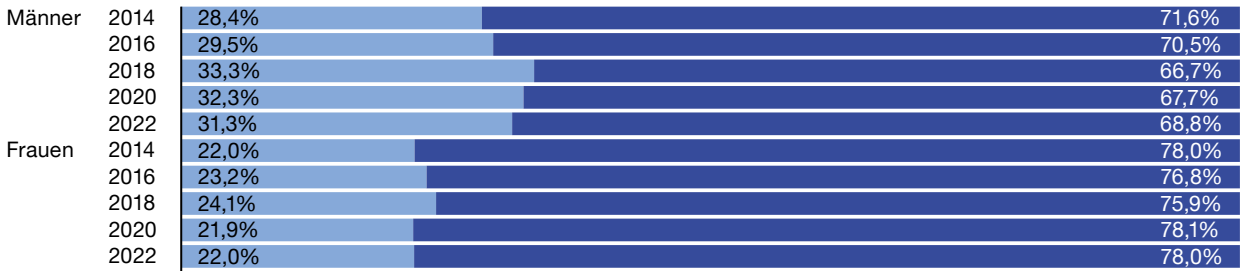


SSD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

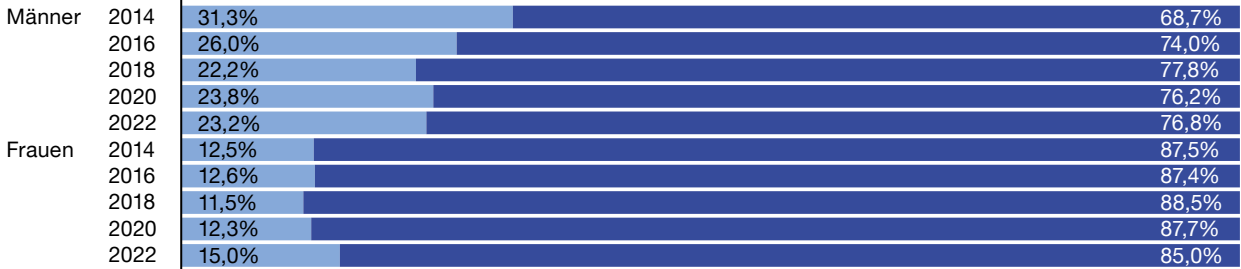


SD: Anteil Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitende nach Funktionsstufe und Geschlecht

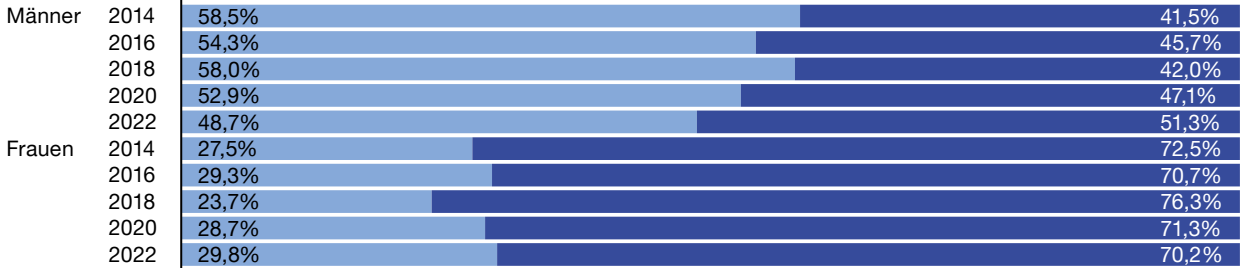
FS 1-8



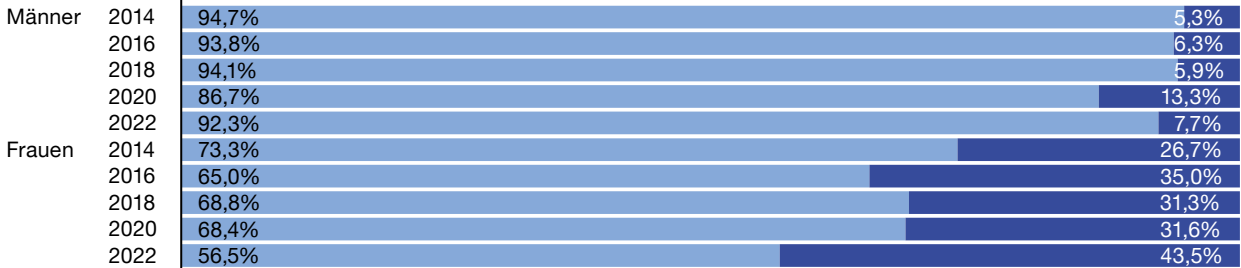
FS 9-11



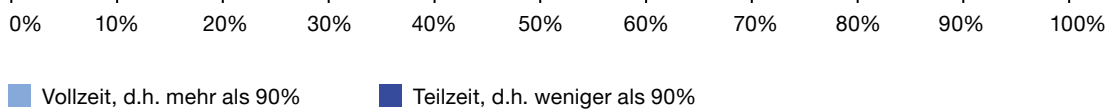
FS 12-13



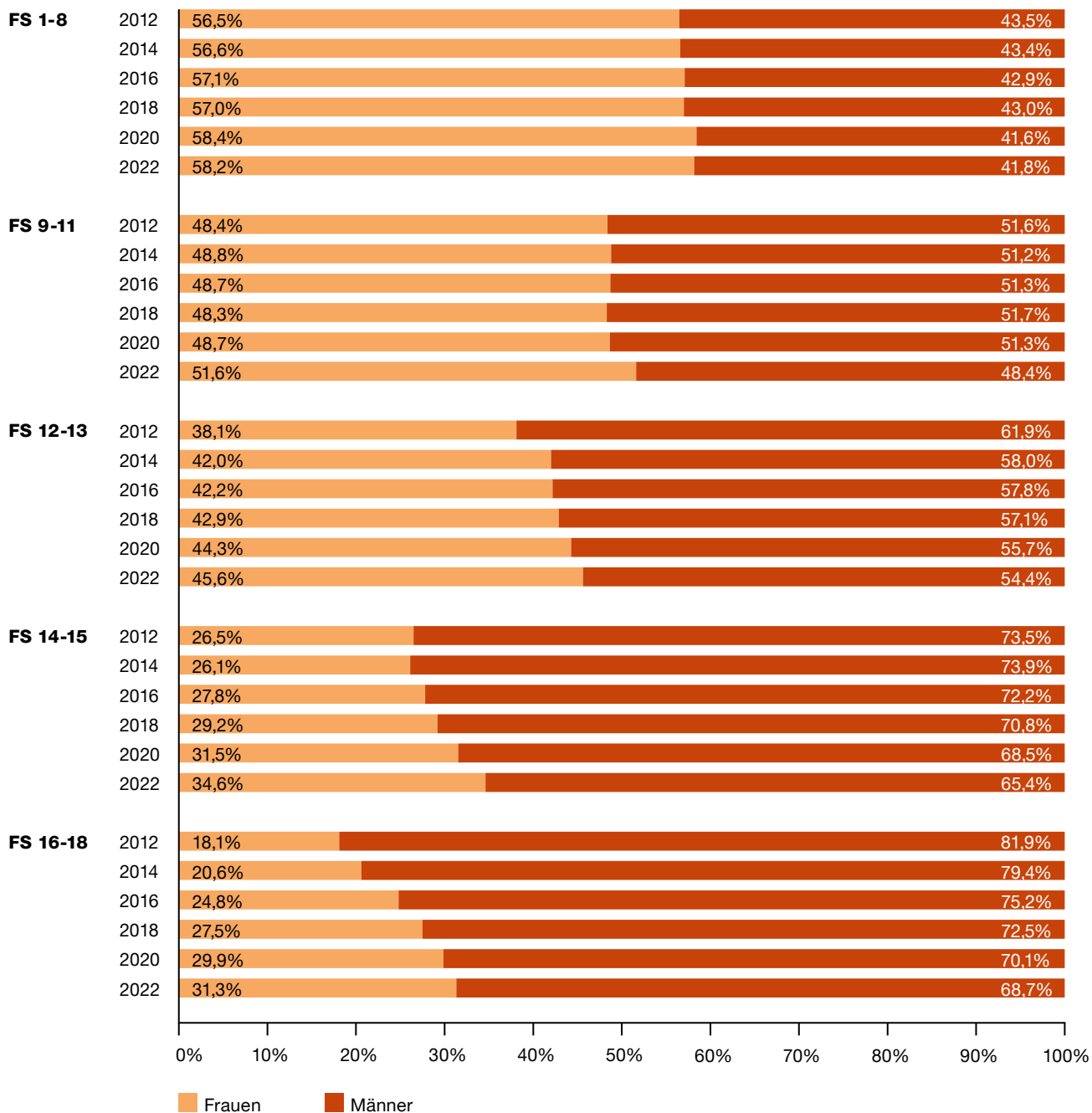
FS 14-15



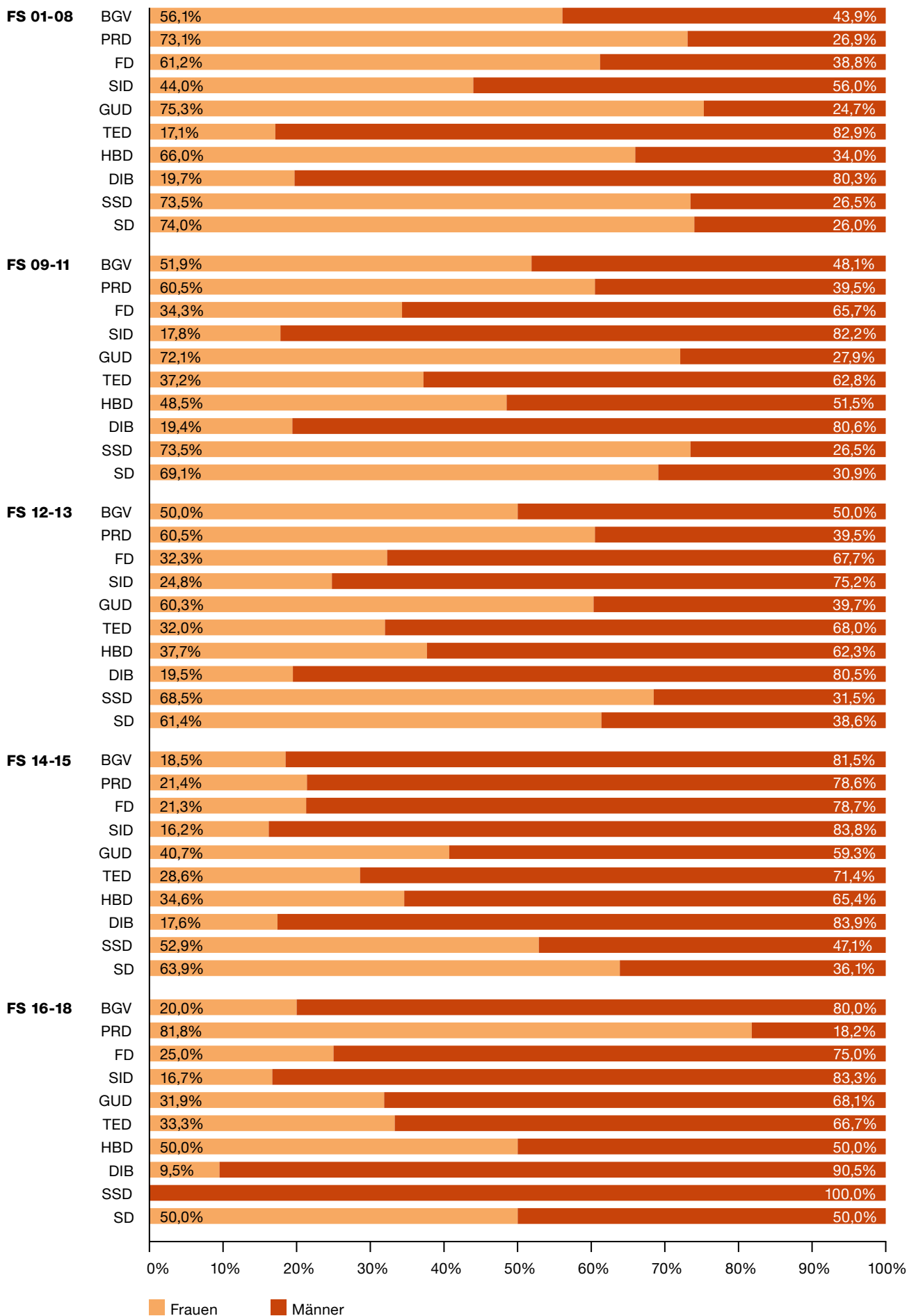
FS 16-18



Funktionsstufen: Geschlechtervertretung, Stadt Zürich

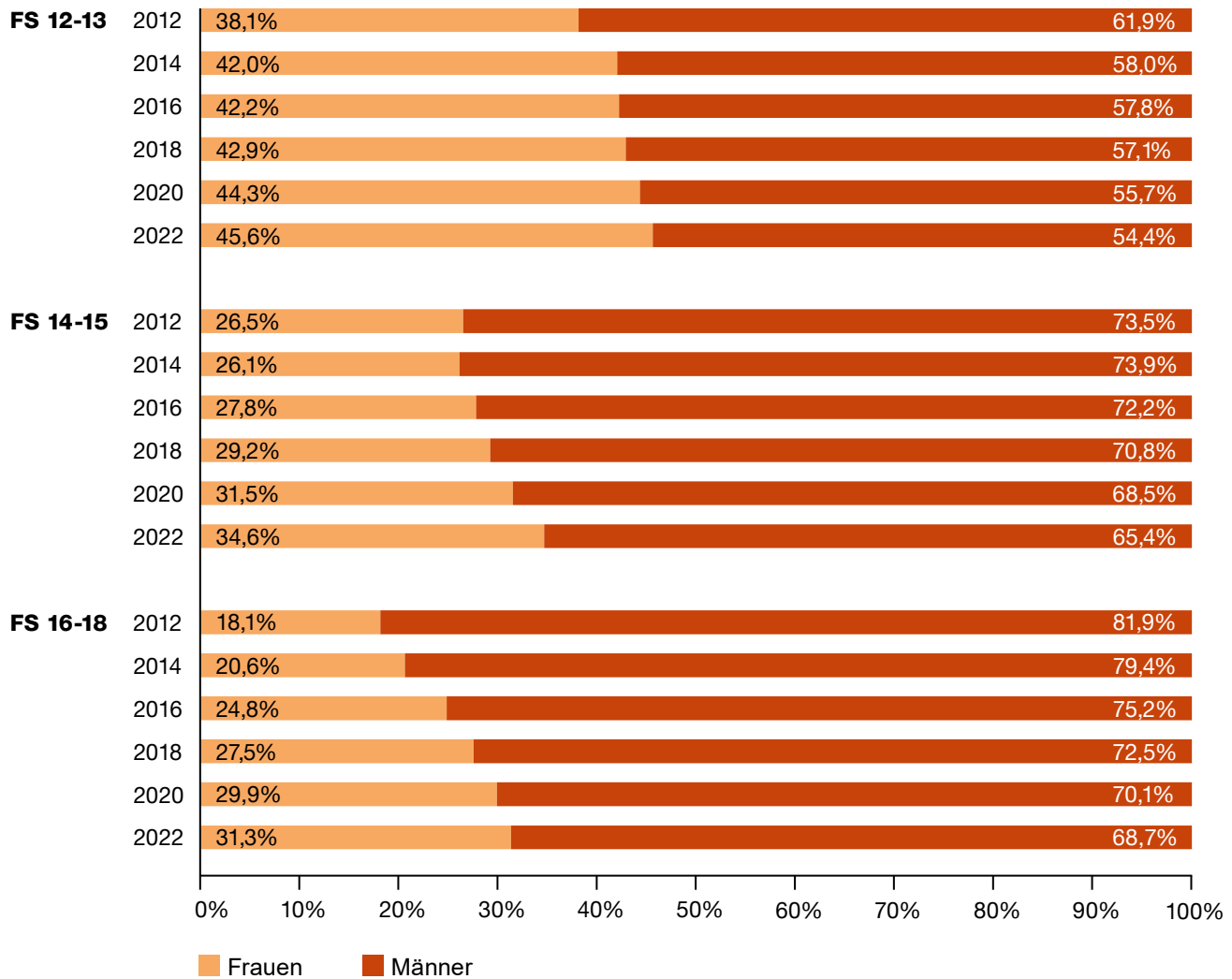


Funktionsstufen: Geschlechtervertretung nach Departement, Stand Dezember 2022



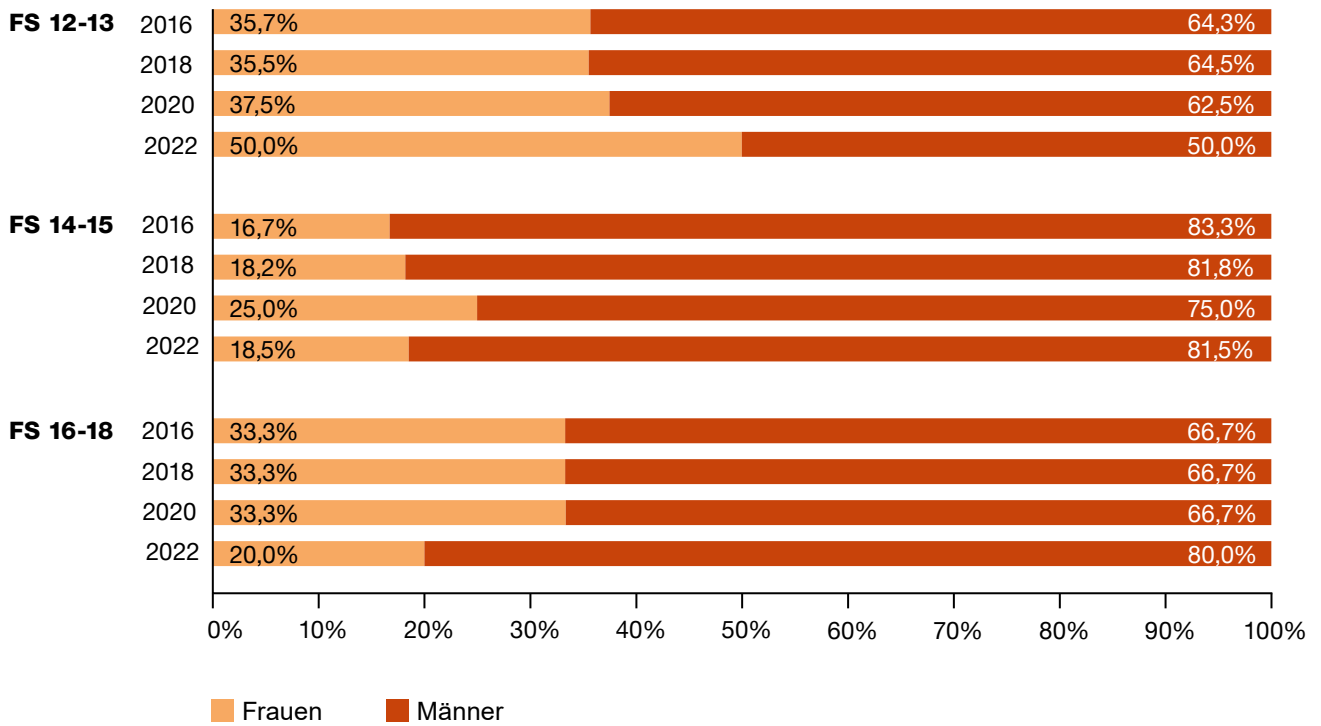
Stadt Zürich: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen

In dieser und in den folgenden Auswertungen zu den Frauen- und Männeranteilen in den Kaderfunktionen sind auch die Mitglieder des Stadtrats sowie ab dem Jahr 2022 die Behördenmitglieder berücksichtigt.

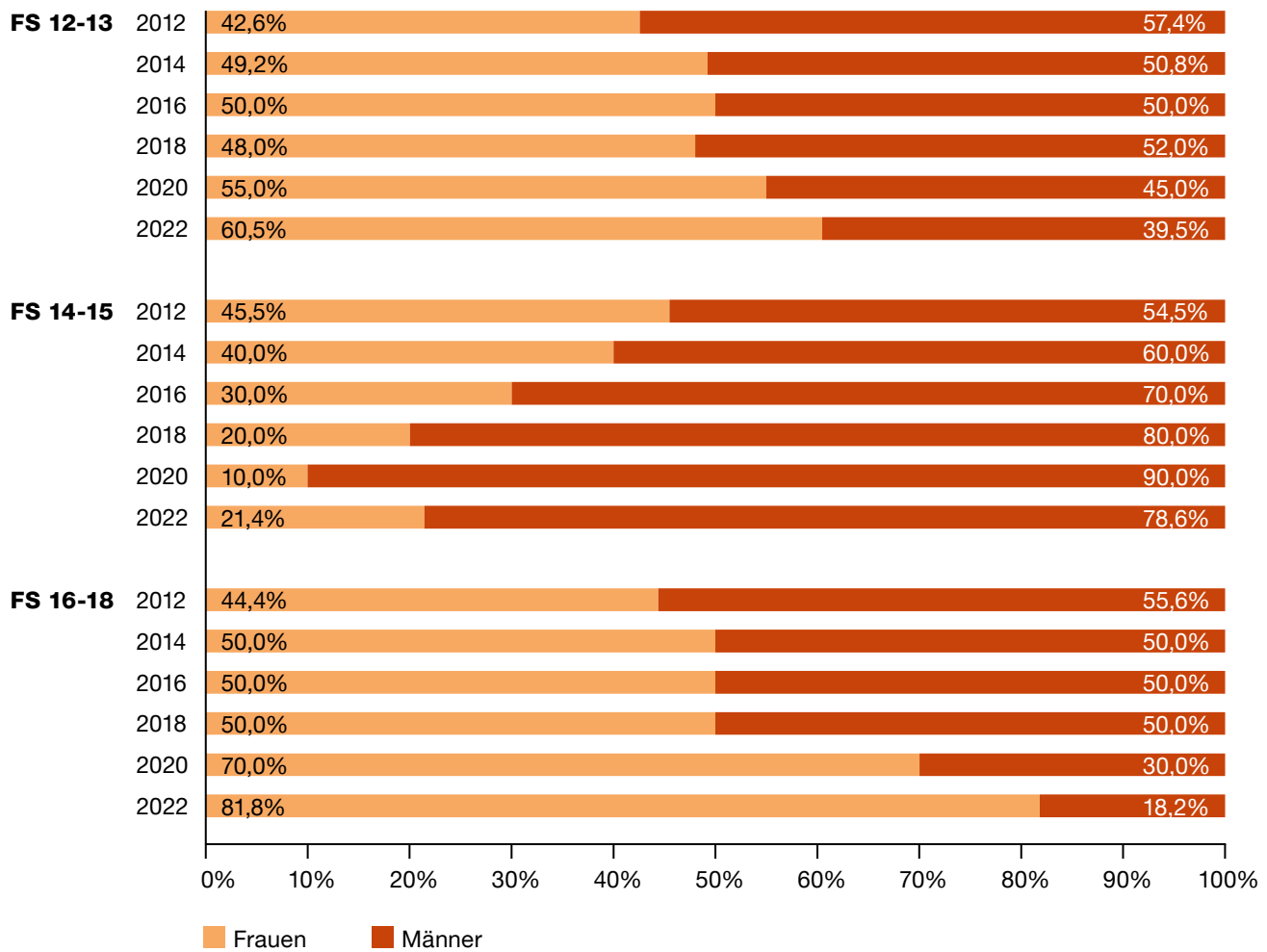


BGV: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen

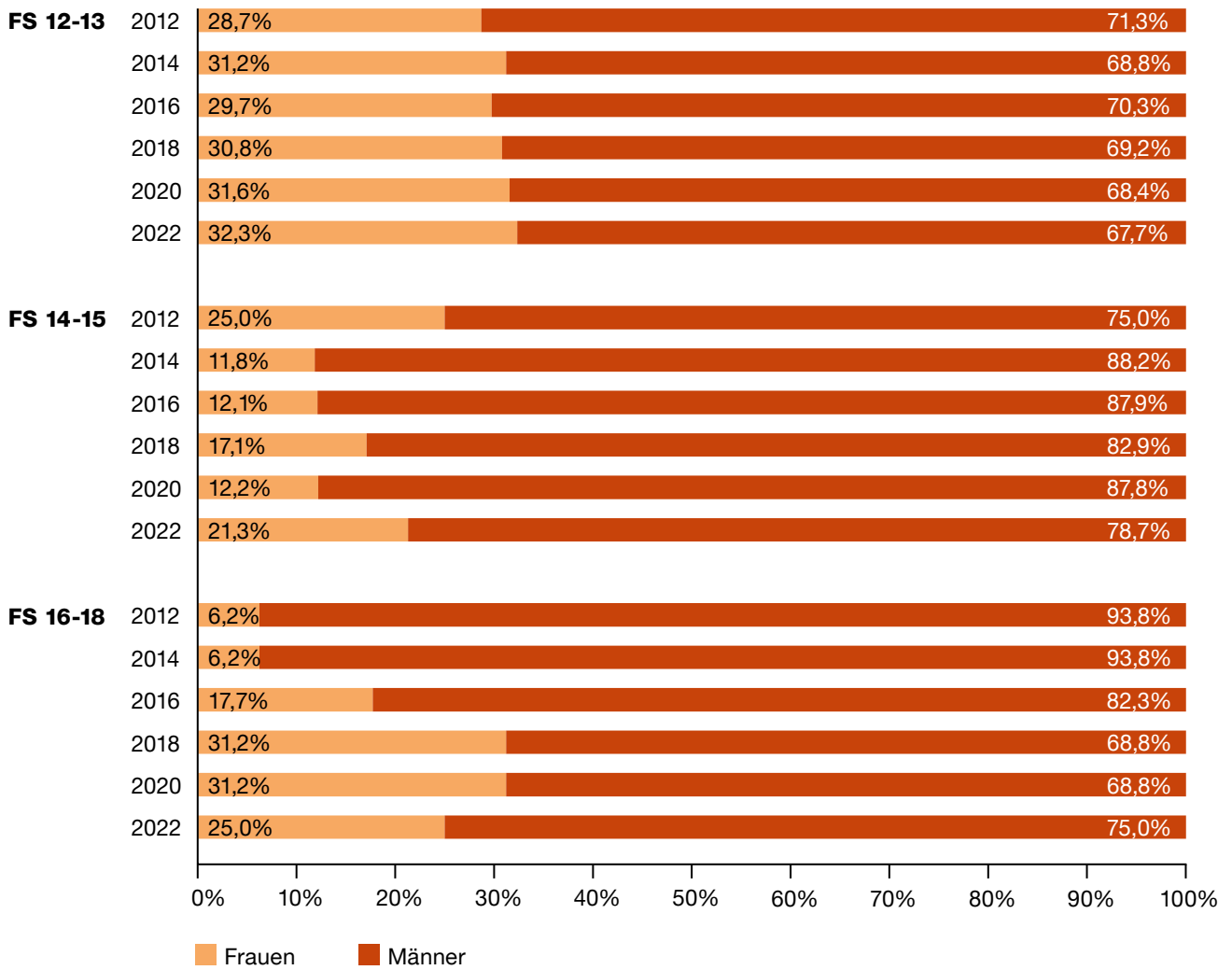
Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen der Behörden und Gesamtverwaltung wird erst seit 2016 erfasst.



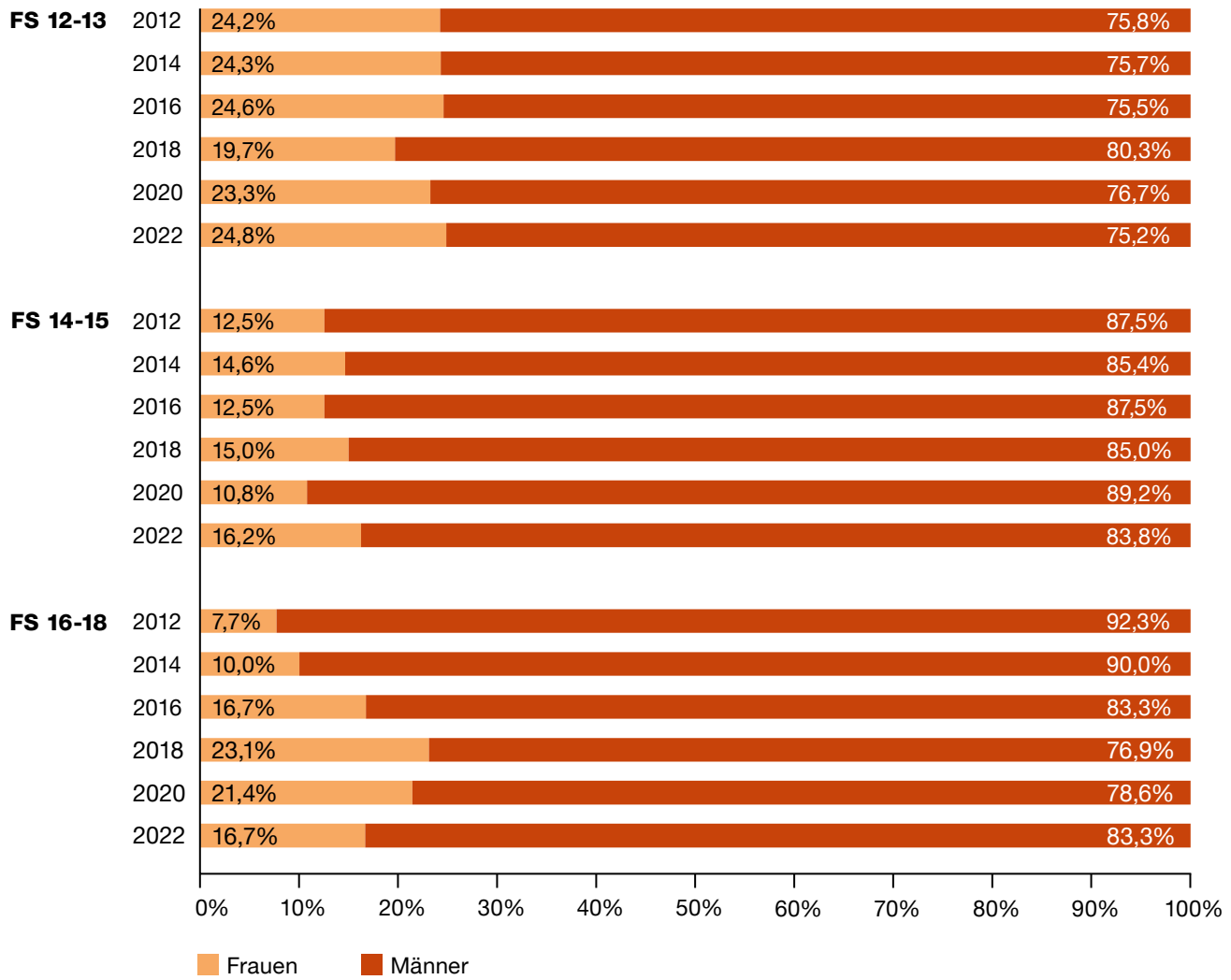
PRD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



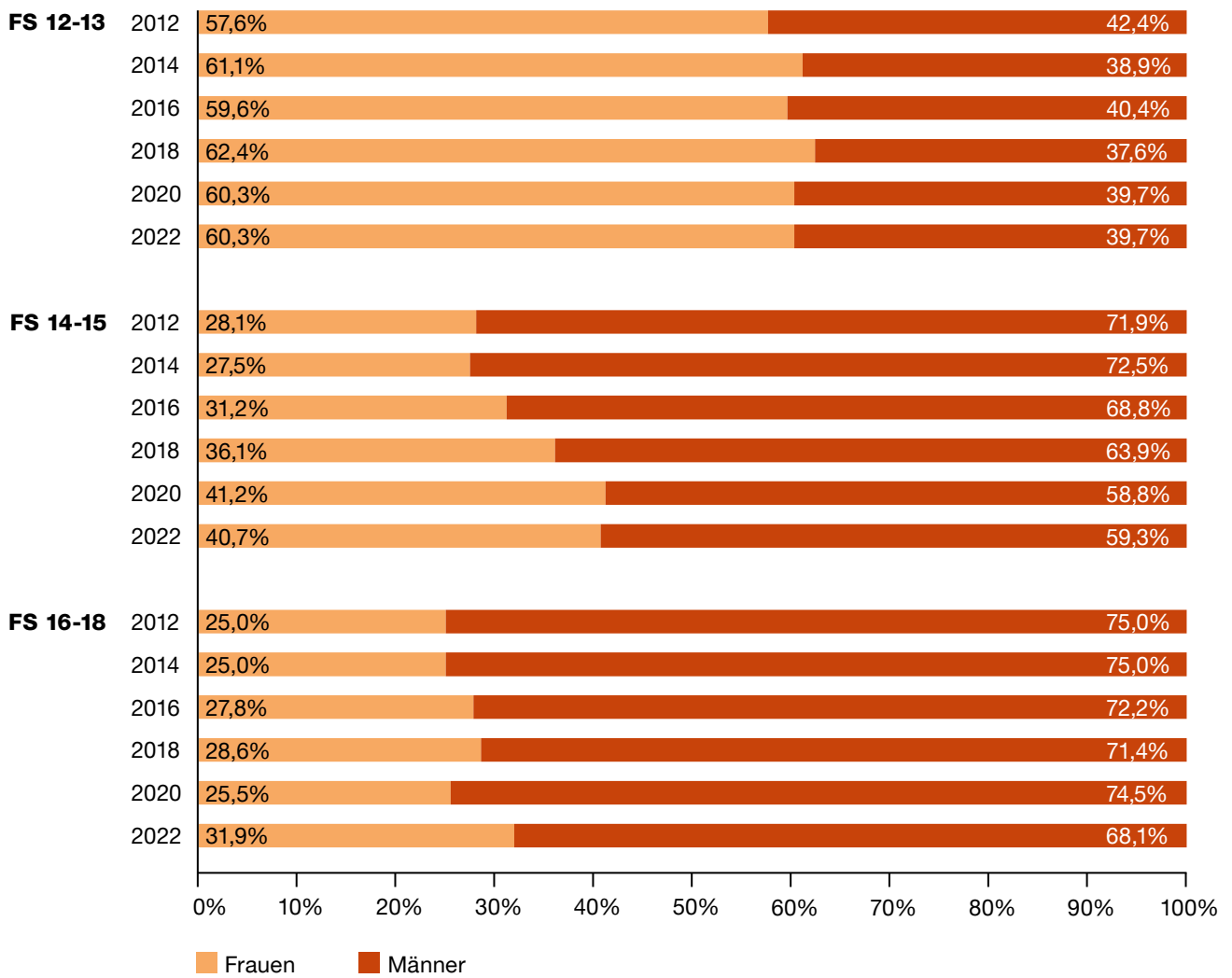
FD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



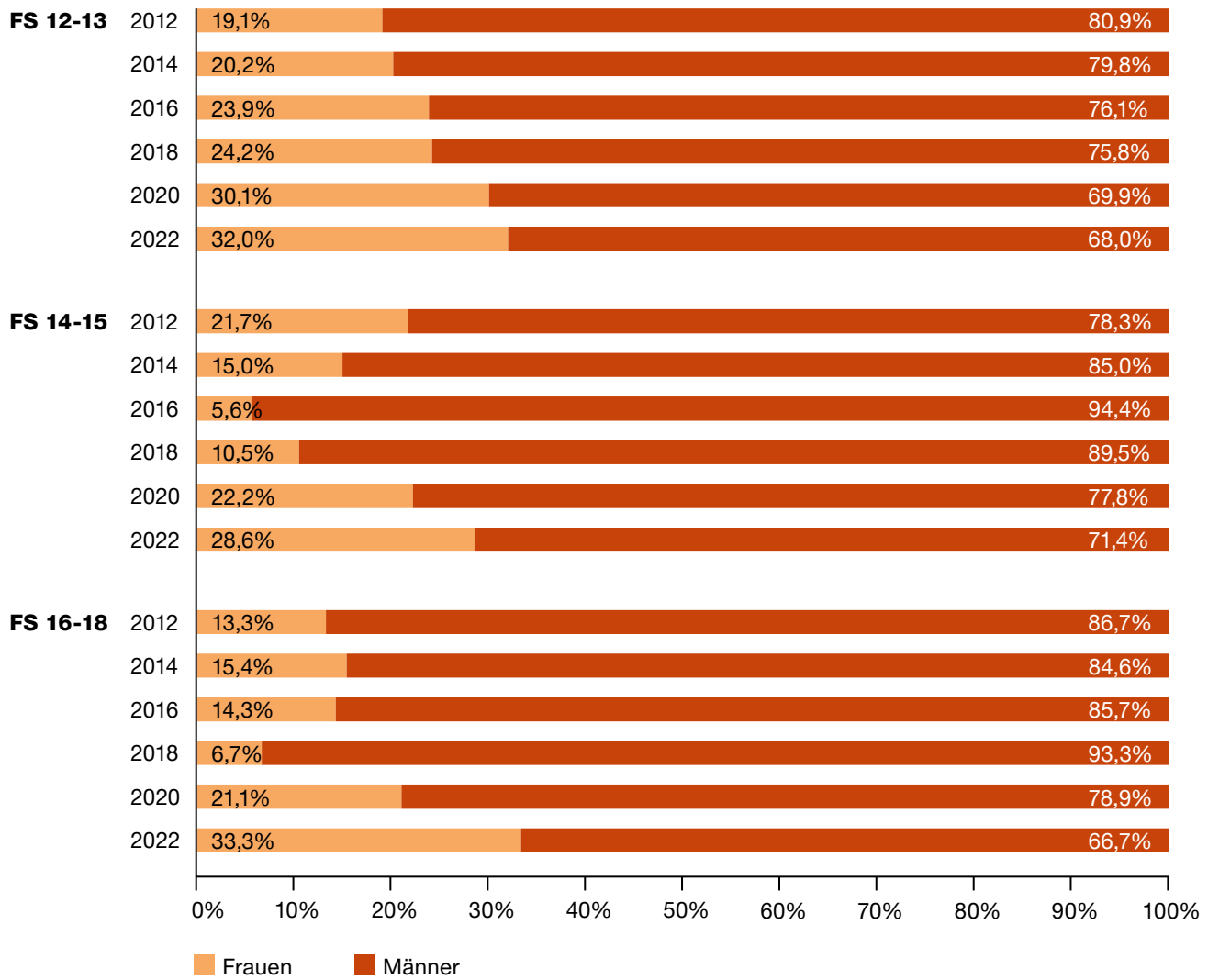
SID: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



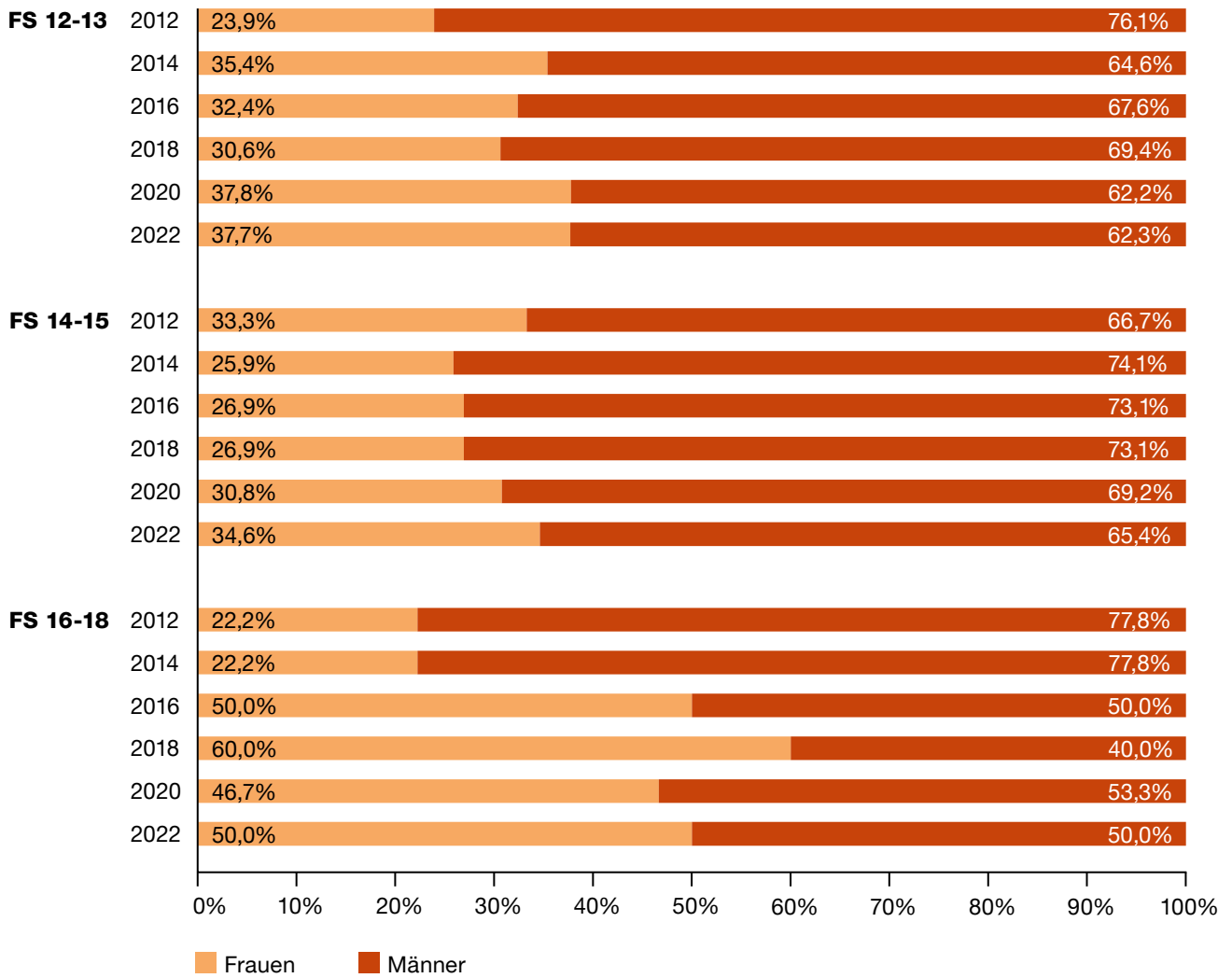
GUD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



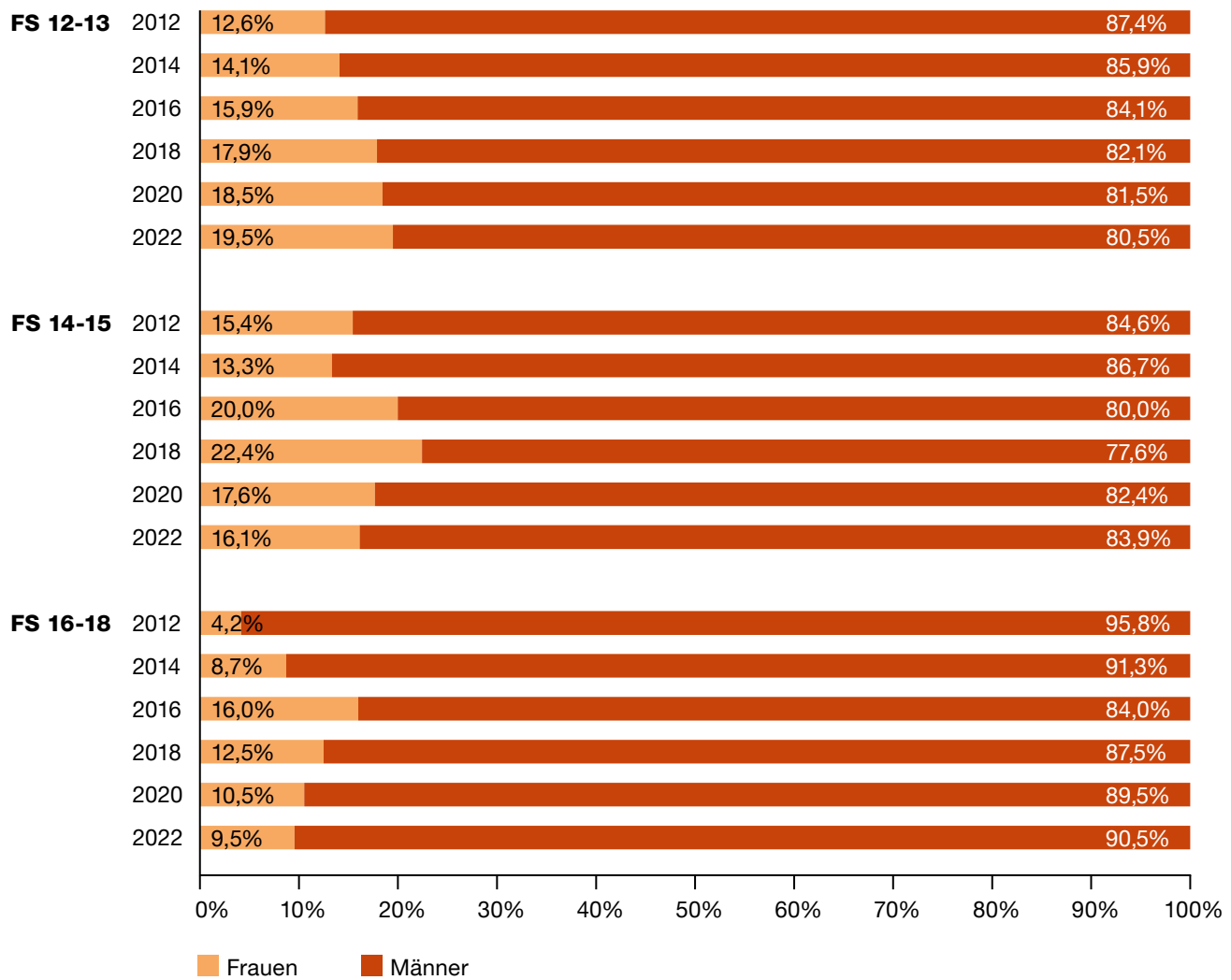
TED: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



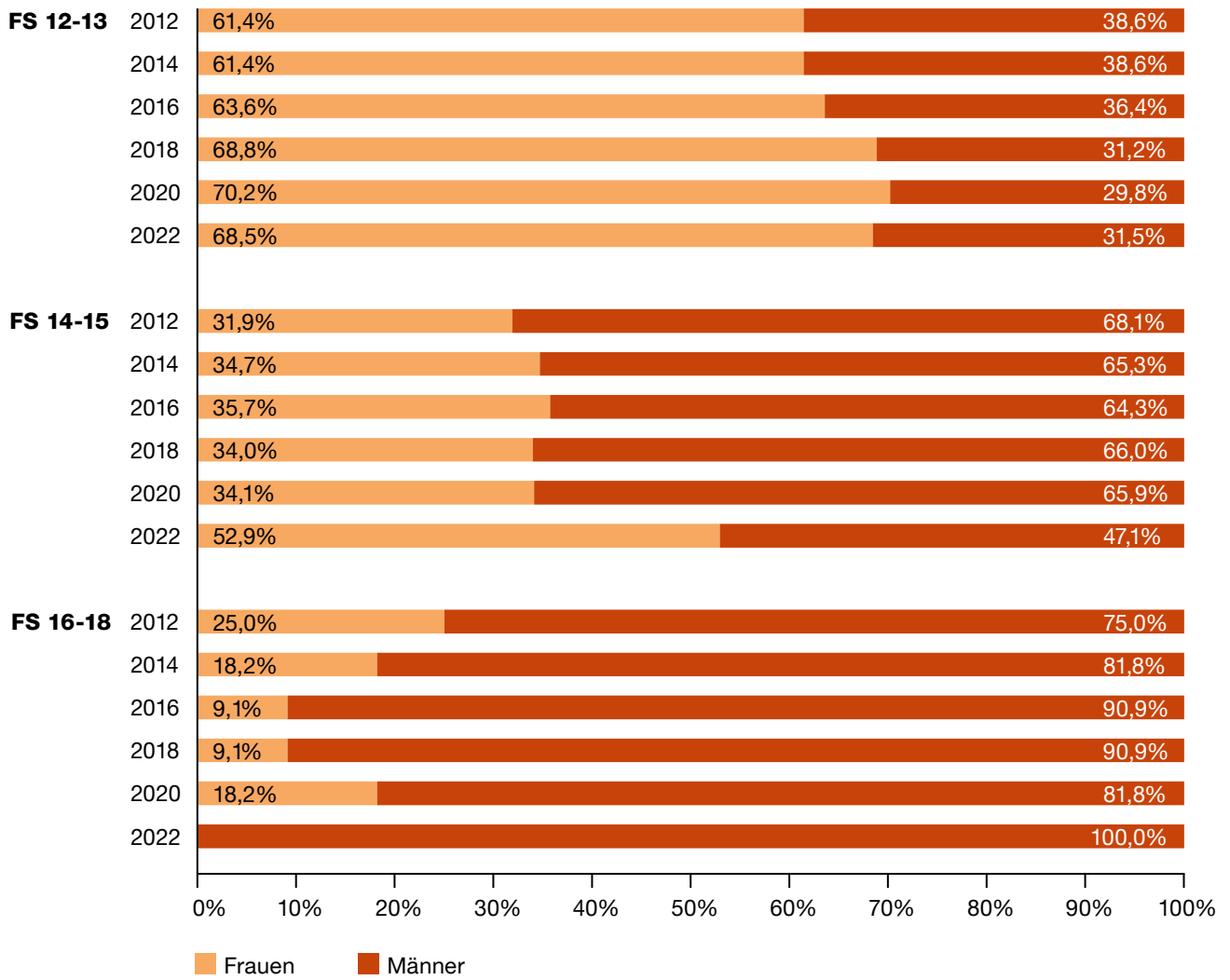
HBD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



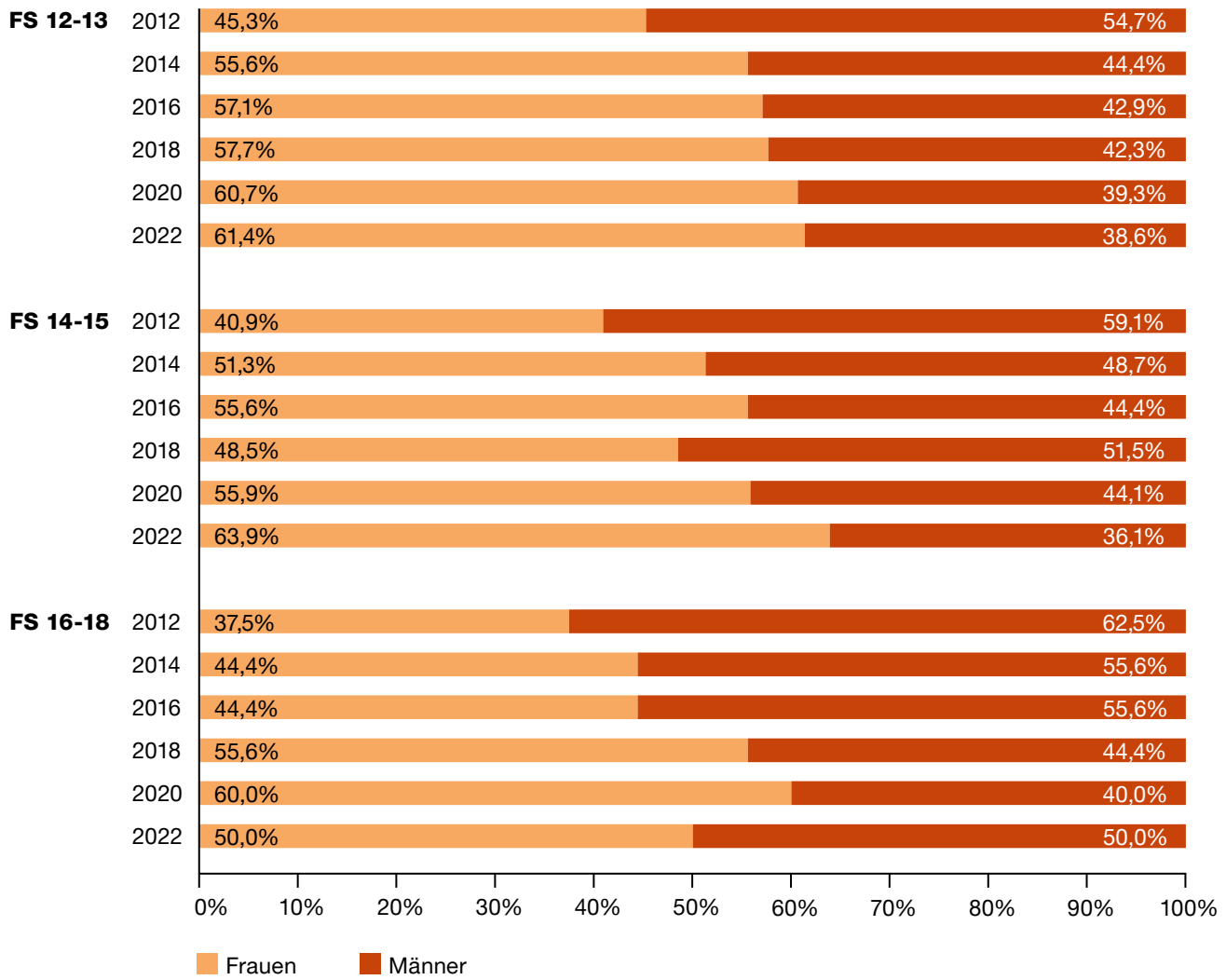
DIB: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



SSD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



SD: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen



Impressum

Herausgeberin

Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
Postfach, 8022 Zürich
T + 41 44 412 48 68
stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan

Mitarbeit

Kontaktpersonen Gleichstellungsplan:
Pius Landolt, Präsidialdepartement (PRD)
Christopher Goodman, Finanzdepartement (FD)
Dayana Mordasini, Sicherheitsdepartement (SID)
Gabriele Schmid-Riedo, Gesundheits- und Umweltdepartement (GUD)
Katharina Schenk-Reinhard, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (TED)
Jonathan Rosi (bis Februar 2023), Arlette Röthlisberger (ab März 2023), Hochbaudepartement (HBD)
Susanne Eberle, David Hugenmatter, Departement der Industriellen Betriebe (DIB)
Marcello Keller, Schul- und Sportdepartement (SSD)
Ramona Bühler, Sozialdepartement (SD)

Schlussredaktion

Manuela Di Franco

Dieser Bericht der Fachstelle für Gleichstellung im Auftrag des Stadtrats ist auf der Website der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich aufgeschaltet:
stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan

Gestaltung

Nik Përgjokaj, Züriblau, Geomatik und Vermessung, Stadt Zürich

Zürich, im April 2023

Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
Postfach, 8022 Zürich
T + 41 44 412 48 68
stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan